

Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid.

*En kvalitativ studie om hvordan mobil teknologi og hjemmekontor
i ulike sektorer styrer arbeid og familieliv.*

Anne Katrine Løkkevik Johannessen



Masteroppgave i sosiologi ved institutt for sosiologi og
samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

31. januar 2013

Sammendrag

Mobil teknologi som bærbar laptop/pc og internett, smarttelefoner og videokonferanse, muliggjør og fristiller det geografiske aspektet i forholdet arbeidstaker/arbeidsgiver.

Analysen er basert på en empirisk undersøkelse av arbeidstakere med høyere utdanning i en offentlig og en privat bedrift i Norge, som bruker mobil teknologi og hjemmekontor og har omsorg for barn. Jeg har brukt kvalitativ metode og har intervjuet 21 informanter i de to bedriftene. Hovedproblemstillingene i oppgaven er: Hvordan påvirker ulike organisasjoner og arbeidsforhold stress/tilfredshet hos arbeidstakere som benytter mobil teknologi og hjemmekontor? Hvordan påvirker positive og negative sider ved mobil teknologi og hjemmekontor familien (kvinner, menn og barna) på hjemmebane i forhold til stress/tilfredshet?

Undersøkelsen omfatter hvilke årsaker til stress arbeidstakere med hjemmekontor kan utsettes for, og hva som øker tilfredshet for arbeidstakerne ut fra hvilken type arbeidskontrakt de har i henholdsvis offentlig og privat sektor. Studien ser på hvilke muligheter og begrensninger mobil teknologi og hjemmekontor kan gi i arbeidsforhold for arbeidsgiver og arbeidstaker. Undersøkelsen belyser også hvordan mobile arbeidsforhold påvirker hverdagene for familien, partner og barna på hjemmebane, og om slike arbeidsforhold er med på øke eller minske stress, og gi mer tilfredshet på hjemmebane. Videre diskuteres også tidsaspektet og hva slags tid mobilarbeidere får med familien, partneren og barna, om man er fysisk til stede, men mentalt "et annet sted"? Arbeidssituasjonen på hjemmebane, hvordan familierelasjoner kan påvirke jobbutførelsen blir også diskutert.

Undersøkelsen viser at det er ulike arbeidskontrakter avhengig av hvilken type bedrift/sektor man jobber i. Disse bedriftene utøver ulike makt og kontrollformer, som sammen med de ulike rollene arbeidstakerne har i jobbrelasjonen og på hjemmebane påvirker stress og tilfredshet. Studien viser at mobil teknologi og hjemmekontor bidrar til å tilrettelegge for barns utvikling og fritidsaktiviteter. Men arbeidstakernes "mentale tilstedeværelsen" for barna og familien på hjemmebane, kan ifølge funn i denne studien se ut til å være den største utfordringen i slike arbeidsforhold.

Takk til Harald for vår fantastiske seilas.

En kjærlig takk til alle barna våre: Carl Jørgen, Marthe, Peder, Erik Andreas, Jens Harald, Gunder og lille Tord for alle små og store gleder og utfordringer. Takk for hjelp og tålmodighet i oppgave-perioden. NB! *"Attitude"*.

Varme tanker til mor, norsklæreren og hele familiens korrekturleser, for all hjelp i innspurten med barn og hjem....og til min alltid samfunnsengasjerte far for inspirasjon og et åpent hjem med politisk mangfold og heftige diskusjoner. En stor takk til min hjelpsomme nabo, til foreldre i basket- og fotballmiljøet, til Inger Johanne og Jacob i Lillehammer - og til foreldre i hele skimiljøet for all hjelp med barna. Uten dere hadde dette prosjektet vært praktisk umulig å fullføre.

Takk til ledelsen i de to bedriftene som lot meg få tilgang til ansatte i deres virksomheter. Til intervjupersonene – mobilarbeiderne: Tusen takk for at dere ville bruke av deres travle tid til å være med å belyse dette temaet. Uten dere – heller ingen oppgave!

En spesiell takk til Fredrik Engelstad for hans store kunnskap, kloke råd og inspirerende veiledning, og til institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, ISS, Universitetet i Oslo for tilrettelegging og alltid god service.

Oslo 31. januar 2013

Anne Katrine L. Johannessen

Innholdsfortegnelse

Sammendrag

Takk

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	10
1.1 Tema for oppgaven	12
1.2 Oppgavens struktur	12
2 TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING	14
2.1 Organisatoriske forhold	14
2.1.1 Arbeid og familie	14
2.1.2 Spesifikt om mobil teknologi og hjemmekontor	16
2.1.3 Organisasjonstyper og lønnskontrakter	18
2.2 Stress	21
2.2.1 Hva er stress	21
2.2.2 Hva skaper stress?	22
2.3 Aktører	23
2.3.1 Aktøregenskaper	23
2.3.2 Kontekst, strukturelle forhold, normer	25
2.4 Roller	26
2.4.1 Selvpresentasjon og roller	27
2.4.2 Uklarhet	27
2.4.3 Konflikt	28
2.4.4 Overbelastning	30
2.5 Hva er makt?	32
2.5.1 Gjennomføringsevne, uavhengighet	33
2.5.2 Over/underordning, likhet	33
2.6 Oppsummering og presisering av oppgavens forskningsspørsmål	34
2.6.1 Problemstillinger og formål med studien	35
3. FORSKNINGSPROESSEN: METODE OG DATA	38
3.1 Valg av metode	38
3.1.2 Casestudie	40
3.1.3 Konfidensialitet	41
3.2 Utvalg	41
3.2.1 Tilgang til feltet	42
3.2.2 Om informantene	43
3.2.3 utfordringer ved utvelgelsen	45
3.3 Datainnsamling	45
3.3.1 Utforming av intervjuguide	46
3.3.2 Intervjuprosessen	46
3.3.3 Sammendrag og transkripsjon	48
3.4 Analyseprosessen	49
3.5 Datakvalitet	50
3.5.1 Reliabilitet	51
3.5.2 Validitet	51
3.6 Ethiske refleksjoner	52

4. BEDRIFTENE OG ARBEIDSTAKERNES FAMILIE OG LIVSSITUASJON	56
4.1 Om bedriftene	56
4.1.1 Offentlig bedrift	56
4.1.2 Privat bedrift	57
4.2 Hvorfor tilby hjemmekontor/fleksibelt arbeidsforhold?	59
4.3 Perspektiver og forutsetninger	59
4.3.1 Likestilling. Forventninger og forskjeller mellom kjønn	60
4.3.2 Ulike familietyper	60
4.3.3 Barneomsorg	60
4.3.4 Reisevei	61
4.3.5 Teknologiutvikling	61
4.3.6 Fritid	62
 5. STRESS OG TILFREDSHET I ULIKE ORGANISASJONER OG ARBEIDSFORHOLD	
5.1 Ulike arbeidsvilkår	64
5.1.1 Teknologiske hjelpemidler	64
5.1.2 Antall dager med hjemmekontor, tilrettelegging og stress i forhold til holdninger	65
5.1.3 Økonomisk aspekt. Spare leieutgifter/husleie til kontorplasser?	67
5.1.4 Det sosiale og faglige	70
5.1.5 Tilgjengelighet og stress ut fra et økonomisk perspektiv	71
5.1.6 Stress i forhold til å prestere og levere i tide	73
5.1.7 Stress i forhold til overvåkning, tillit og makt	74
5.2 Diskusjon og tolkning	76
5.2.1 Maktperspektiv, stress og tilfredshet i forhold til produktivitet og overvåkning	76
5.2.2 Det sosiale og faglige i forhold til maktperspektivet, stress og tilfredshet	79
5.2.3 Lederskap i forhold til maktperspektivet, stress og tilfredshet	81
5.2.4 Rolle-uklarhet	82
5.2.5 Segmentator eller integrator i forhold til stressmestring og rolle-uklarhet	84
5.2.6 Konklusjon/Oppsummering – arbeidsforhold i ulike organisasjoner	85
 6. STRESS OG TILFREDSHET I FAMILIERELASJONER MED HJEMMEKONTOR ...	88
6.1 Ulike familieforhold	88
6.1.1 Reisevei, levering/henting, roligere morgener	88
6.1.2 Redusert reisevirksomhet i jobben	90
6.1.3 Tilgang til teknologien, en positiv mulighet	91
6.1.4 Arbeidstid, hjemmekontor og barn	92
6.1.5 Fritidsaktiviteter og lekser	92
6.1.6 Andre krav på hjemmebane: Husarbeid, vedlikehold, økonomi	95
6.1.7 Tilgjengelighet og familieliv i forhold til stress og tilfredshet	97
6.1.8 Ferier og helger	100
6.1.9 Deadlines	101

6.2 Diskusjon og tolkning	103
6.2.1 Hvordan påvirker jobbrelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til familien?	103
6.2.2 Konklusjon/Oppsummering – familiesituasjonen generelt	107
6.2.3 Hvordan påvirker jobbrelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til partneren på hjemmebane?	108
6.2.4 Konklusjon/Oppsummering – arbeidstakernes forhold til partneren	110
6.2.5 Hvordan påvirker jobbrelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til barna?	111
6.2.6 Konklusjon/Oppsummering – arbeidstakernes forhold til barna	116
6.2.7 Hvordan påvirker familierelasjoner jobbutførelsen?	117
6.2.8 Konklusjon/oppsummering – familierelasjonen påvirker jobbutførelsen	119
7. AVSLUTNING	120
7.1 Funn	120
7.1.1 Styring mellom sfærene	120
7.2 Hva er fremtiden?	123
7.3 Videre forskning	124
Litteraturhenvisning	126
Vedlegg	130

1. Innledning

I en artikkel om "hjemme-jobb" i Dagsavisen 3. april 2012, kunne vi lese: *"Sjefen kan være i Frankrike, arbeidstakeren kan være på hytta og kollegaene på kontoret. Likevel møtes de i samme møterom. Slik kan fremtidens arbeidsplass være, og dette må norske arbeidsgivere forberede seg på".*

I en undersøkelse utført av Insight Express blant 1000 ansatte hos bedrifter i Norge, Sverige, Danmark, Belgia og Nederland er flertallet villige til å velge bort en tidel av årslønnen sin nettopp for å få mulighet til å tilpasse arbeidsdagen sin etter egne behov. Undersøkelsen viser også at nordmenn synes det er OK å jobbe en time ekstra så lenge det er hjemmefra, og at nordmenn er mer tilgjengelig for sjefen enn våre skandinaviske naboer. I Norge oppgir to av ti arbeidstaker at de alltid er "tilkoblet" jobben. I Sverige og Danmark er det under én av ti som oppgir det samme. I tillegg mener én av fire nordmenn at det er helt nødvendig å være "bundet" til et kontor i det hele tatt. Manpower-Group's Work Life-undersøkelse viser at stadig flere er tilgjengelige utenom arbeidstid gjennom e-post på mobiltelefonen. Hele 40% av de spurte i undersøkelsen hadde tilgang til e-post, og hele 79 prosent av disse mener dette er positivt. Av dem som ikke har den samme tilgangen svarer hele 69 % at de ikke ønsker det heller (Dagsavisen 3. April 2012).

For å nyansere bildet av undersøkelser gjort for ulike bransjer og yrkesgruppe, kan generelle undersøkelser fra SSB supplere disse undersøkelsene. Sammenlignet med SSBs siste levekårsundersøkelse som omhandler hjemmearbeid blant foreldre fra 2000, utførte 6% av de ansatte noe arbeid for arbeidsgiver hjemme hos seg selv, og timetallet var for de fleste lavt (Kitterød 2002). I SSB's tidsbruksundersøkelse fra 2000, utgjorde hjemmearbeidet 5% av det samlede yrkesarbeidet blant foreldre, og omtrent 1 av 10 utførte arbeid hjemme i løpet av en gjennomsnittsdag. På de dagene det ble utført arbeid hjemme, var det om lag 2 timer som ble brukt (Kitterød 2002:7). Det kan ha skjedd en endringsprosess i bruk av hjemmekontor i forhold til teknologi-utviklingen de siste ti årene, men nye tall foreligger ikke fra SSB (januar 2013).

Hjemmekontor og mobil teknologi som bærbar pc/internett, smarttelefon "med kontoret i mobilen" og videokonferanse, muliggjør å fristille det geografiske aspektet i forholdet arbeidstaker/arbeidsgiver. Har man den rette kompetansen kan man jobbe hvor som helst - for hvem som helst. Dette åpner også enorme muligheter for arbeidsgivere, som kan hente kompetanse hvor som helst fra. Med økt internasjonalt samarbeid, og i arbeidsforhold i store globale selskap, er lokal arbeidstid ikke nødvendigvis det tidspunktet man kan jobbe direkte med kollegaer/forbindelser i Asia og Amerika. Mobil teknologi er grønn teknologi som bidrar positivt til å minske CO2-utslipp fra reiser til og fra jobb, og kan redusere reisevirksomhet i jobbsammenheng. Med mobil teknologi og hjemmekontor er sosiale og familiære aspekter lettere å ivareta, da man ikke behøver å flytte mennesker og familier og bryte opp røtter, men man kan allikevel få tak i kompetansen man søker. Noen hevder slike arbeidsforhold gjør at arbeidstakere jobber mer, når de da i tillegg jobber på kveldstid, og at det øker stressnivået og konfliktnivået i familien. Andre hevder dette gir mindre stress både i familielivet og i forhold til arbeidet. Med økt frihet for arbeidstakere, mister arbeidsgivere da "kontroll" i arbeidsforholdet, eller er det slik at "sjefen ser deg" uansett?

Barnefamilier kan oppleve at mobil teknologi og hjemmekontor gjør hverdagene enklere. Man må kanskje ikke "stresse til og fra" jobb i rushtiden, men kan jobbe flere timer hjemmefra. Mobil teknologi/hjemmekontor kan man ta med seg på reise, ja nær sagt hvor som helst det er nettilgang. Dette kan gjøre det enklere å være i nærheten og tilgjengelig når barna kommer fra skolen, ta del i barnas lekser og fritid, for eventuelt igjen jobbe senere på kvelden. Forskning viser nettopp at barn som har foreldre som er "tett på" og hjelper dem med lekser og investerer i deres fritidsaktiviteter, har større muligheter for å lykkes senere (Diane Reay (2004), Anette Laureau(2002), Carol Vincent & Stephen J. Ball (2007) og Aarseth og Stefansen(2009)). Annen forskning (Sherry Turkle 2011) stiller seg kritisk til hva slags tid dette gir mellom foreldre og barn. Er man fysisk til stede, men allikevel "er annet sted"?

1.1. Tema for oppgaven

Arbeidstakerne og deres familier står overfor mange muligheter, men også utfordringer med mobil teknologi og hjemmekontor. Flere sosiologiske problemstillinger er interessante i forhold til dette temaet. Er det forskjellige muligheter for fleksibilitet og bruk av mobil teknologi og hjemmekontor for arbeidstakere i ulike organisasjoner og arbeidsforhold? Medfører denne måten å jobbe på tap av kontroll for arbeidsgivere? Hvordan organiserer man arbeidet i forhold til familie og fritid når man har mulighet for et arbeidsforhold med mobil teknologi og hjemmekontor?

På hvilken måte kan slike arbeidsforhold påvirke familielivet, parforholdet og mulighetene foreldrene har til å tilrettelegge og ta del i barnas fritidsaktiviteter? For arbeidstakere vil tid til barn og familie og fritid også være viktig. Kan mobil teknologi/hjemmekontor gi fordelaktige muligheter for de barna som vokser opp i slike hjem/miljø? Eller kan mobilarbeid kreve så mye av arbeidstakeren at all tid brukes på jobb? Hvordan vil da familierelasjoner påvirke jobbutførelsen? Hvilke faktorer kan påvirke stress og tilfredshet i slike arbeidsforhold?

For å undersøke om det er forskjeller mellom ulike organisasjonstyper og arbeidsforhold i forhold til arbeidstakernes muligheter for mobil teknologi og hjemmekontor – og videre hvordan dette påvirker familielivet, har jeg i denne oppgaven valgt å studere arbeidstakere i en privat og en offentlig bedrift. Grunnet kravet om anonymitet har jeg i oppgaven valgt å kalle bedriftene for TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet.

1.2. Oppgavens struktur

I kapittel 2 presenterer jeg teori og tidligere forskning. Kapittelet er delt i seks deler: Del 1 omhandler organisatoriske forhold som arbeid og familie, spesifikt om mobil teknologi og hjemmekontor, organisasjonstyper og lønnskontrakter. Del 2 omhandler stress, hva stress er og hva som skaper stress. Del 3 omhandler aktører som aktøregenskaper, kontekstuelle forhold og normer. Del 4 omhandler roller, selvpresentasjon og roller, uklarhet, konflikt og overbelastning. Del 5 omhandler makt, hva makt er, gjennomføringsevne og uavhengighet, over/underordning og likhet. Del 6 tar for seg en oppsummering og presisering av oppgavens forskningsspørsmål.

I kapittel 3 tar jeg for meg de metodiske valgene, og redegjør for ulike sider ved kvalitativ metode i oppgaven.

I kapittel 4 gir jeg en beskrivelse av feltet, om bedriftene og den konteksten arbeidstakerne og deres familier lever i.

I kapittel 5 diskuterer jeg hvordan ulike organisasjoner og arbeidsforhold påvirker arbeidstakerne og deres muligheter.

I kapittel 6 drøfter jeg hvordan ulike arbeidsforhold påvirker familielivet, partneren og barna. Men også hvorledes familierelasjoner kan påvirke jobbutførelsen.

Oppgaven avsluttes i kapittel 7, med en sammenfatning av oppgavens funn, hvilke begrensninger studien har hatt, og tanker i forhold til videre forskning.

2. Teori og tidligere forskning.

Den teoretiske og forskningsmessige bakgrunnen for denne oppgaven har jeg valgt å dele inn i fem områder. Organisatoriske forhold vil omhandle generelle forhold som arbeid og familie, og spesifikt om bruk av internett, mobiltelefon og hjemmekontor, og om hvilke organisasjonstyper som er representert. Jeg vil gå nærmere inn på hva stress er, hva som skaper stress og hva stress fører til. Videre vil jeg se på aktøren, aktøregenskaper, hvilken kontekst og strukturelle forhold aktøren må forholde seg til. Dessuten aktørens ressurser og gjennomføringsevne med tanke på makt. Når det gjelder roller vil jeg se nærmere på rolle-uklarhet, rollekonflikter og overbelastninger. Til slutt hva makt er med tanke på aktørenes gjennomføringsevne, uavhengighet, over/underordning og likhet. Dette vil være relevante temaer som danner bakgrunn for oppgavens problemstillinger.

2.1. Organisatoriske forhold

Organisatoriske forhold refererer i følge Arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet.no 2013) til hvordan arbeidet og virksomheten faktisk er organisert og hvordan arbeidet er lagt til rette. Slike forhold påvirker hvordan man opplever sitt psykososiale arbeidsmiljø på godt og vondt. Psykososiale problemer er opplevde belastninger, særlig i forhold til samspillet mellom kollegaer eller kunder, eller i forhold til arbeidet. Men med mobil teknologi og hjemmekontor kan også belastninger oppleves i forholdet mellom arbeidet og familieliv. Alle typer miljøforhold kan sies å ha en psykisk og/eller sosial komponent. Særlig belastende kan arbeidssituasjonen være når det ikke er samsvar mellom høye krav og den "hverdagsmakten" en arbeidstaker har over hvordan arbeidet skal utføres, og når det er lite støtte fra ledelse og/eller kollegaer (Arbeidstilsynet.no 2013). Med hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold kan forståelse og støtte fra partner og større barn være avgjørende. Ved god organisering av arbeid og familieliv kan arbeidstakerne oppleve mindre belastninger, bedre arbeidsmiljø og øke produktiviteten.

2.1.1. Arbeid og familie

Hva defineres som arbeid? Den sosiologiske definisjonen av arbeid som Fredrik Engelstad (1991:17) bruker i sitt notat om arbeid: *"Arbeid er målrettet virksomhet som*

sikter mot individers forsørgelse, der personene som utfører den gitte aktivitet i prinsippet er substituerbar". Arbeid kan også være motivert av faglig interesse for det som utføres. Arbeidstid vil ikke nødvendigvis defineres innen grensen åtte til fire, men kan nå ved hjelp av mobil teknologi være handlinger som utføres når som helst og hvor som helst. Hva defineres da som fritid? Begrepet fritid blir ifølge Haraldsen og Kitterød (1991:21,85), omtalt som den tiden som er "ikke-arbeid". Altså den tiden vi ikke utfører lønnet arbeid.

Barneomsorg, husarbeid og vedlikehold: Berit Brandth og Elin Kvande (2003:151-153) deler familiearbeid inn i tre: husarbeid (klesvask, planlegging av husarbeid og innkjøp, rydding og rengjøring, matlaging, daglig innkjøp, oppvask mm), vedlikeholdsoppgaver (bil, sykler, hus, hage, hytte, båt mm) og barneomsorg. Barneomsorgsoppgaver kan være: Lære barnet nye ting, kjøre og hente, stille opp på ulike aktiviteter, hjelpe til med lekser, sette grenser, trøste, samtaler med barnet, leke med barnet, lese for, lage mat til barnet, hjemme med sykt barn, ordne barnevakt. I tillegg med små barn: mate barnet, ta opp barnet på natten, helsekontroll, vaske barneklær, stelle og kjøpe barneklær, kle på barnet, bytte bleier mm. Dette viser hvilke utfordringer og oppgaver mobilarbeiderne kan ha i tillegg til jobben på hjemmebane.

Dagens krav til foreldre når det gjelder oppfølging av lekser og fritidsaktiviteter er også en del av hverdagen til arbeidstakere med barn, og dermed også en del av organisatoriske forhold. Forskning viser at foreldre som lar barna prøve ut forskjellige fritidsaktiviteter, og hjelper barna med skolearbeid og lekser, gir barna større muligheter for å lykkes senere i livet. Studiene til Carol Vincent and Stephen J. Ball (2007), Diane Reay (2004), Anette Lareau (2002), Helene Aarseth og Kari Stefansen (2009) viser foreldre som er "tett på" barna med leksehjelp og samtaler, og er med på å gi barna muligheter til å utvikle sitt talent ved å investere sin tid og ressurser i barnas fritidsaktiviteter. Barnets talent og måter å møte andre mennesker på i slike miljøer, kan åpne dører for barna og gi dem muligheter de kanskje aldri ville fått. Foreldrenes involvering i barnas skole- og fritidsaktiviteter kan i tillegg til andre forventninger og krav også oppleves som en belastning å leve opp til, og være nyttig bakgrunnsinformasjon for å forstå helheten av de organisatoriske forholdene.

Begrepet "Tidsklemmen" ble lansert av den amerikanske sosiologen Arlie Russel Hochschild i boken: *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, i 1997. Hun viser hvordan de flytende grensene mellom arbeid og privatliv, som preger det moderne arbeidsliv, har en tendens til å skape det hun kaller for tidsklemmen. Og det er nettopp motsetningene mellom arbeidstid og fritid, mellom rollen som arbeidstaker på den ene siden og rollene som ektefelle, foreldre og familiemedlem på den andre siden, som knyttes til dette begrepet. Kan det være at mobilarbeidere har større mulighet til å håndtere denne "tidsklemmen"?

2.1.2. Spesifikt om mobil teknologi og hjemmekontor

Med mobil teknologi og hjemmekontor har det skjedd en endring i hvordan vi forstår begrepene arbeid og fritid, og at inndelingen av disse er uavhengig av tid og sted. Mobil teknologi og "hjemmekontor": Mobil teknologi som kan benyttes av arbeidstakerne hvor som helst og når som helst. Det kan være bærbar pc/laptop, smarttelefon som iPhone ("med kontoret i mobilen"), iPad og HD-video/videokonferanse hjemme og på "farten". Som mobilarbeider må man med andre ord ikke sitte "fastlåst" fysisk på et "hjemmekontor", men kan flytte "kontoret" med seg i bilen til og fra andre aktiviteter med barn og familie, på hytta, på brygga, i båten, på tur, reiser osv. Den eneste begrensningen kan være om det er nett-tilgang eller ikke.

Richard Sennett (2001:57) er sterkt kritisk til at det fleksible arbeidslivet undergraver effekter på de øvrige aspektene ved livet. Han hevder at disse endringene mot et fleksibelt arbeidsliv og opprøret mot byråkratiet har resultert i nye disiplinerende makt og kontrollstrukturer.

I forhold til tidsaspektet viser forskningen til Rosabeth Moss Kanter (1977/1993:322-323) at de fleste mennesker ønsker tid sammen med familien sin. Hun hevder at organisasjoner som gir arbeidstakerne mulighet til å delta i avgjørelser, takle utfordrende prosjekter og spennende oppgaver, absorberer også mer av menneskers tid, energi og følelser. Mennesker føler de ikke kan ta seg råd til "above-and-beyond" avgjørelser i forhold til arbeidet. Tid er den knappe ressursen. Så lenge overbelastende situasjoner velges (eller tvinger) mennesker til å yte maks, blir tid til personlig liv

utenfor arbeidet begrenset. Kanter hevder at ved å løse opp båndene mellom arbeid og hjem vil man potensielt øke produktiviteten. Muligheten til å jobbe hjemmefra letter situasjonen for overbelastede familier, og skaper mer tid for familiene (Kanter 1977/1993:322-323).

Sherry Turkle derimot er kritisk til hva den mobile teknologien og fleksible arbeidsforhold gjør med tiden til barna i familien. Turkle (2011) argumenterer for at bruken av internett har vel så mye makt til å isolere og ødelegge forhold mellom mennesker, som det har for å bringe oss sammen. Tenåringer klager over foreldre som ikke ser opp fra sine smarttelefoner ved middagsmåltider. Ungdom som i årevis har strevd med å få foreldrenes oppmerksomhet når de blir hentet på skolen, eller kjørt til og fra fritidsaktiviteter, forteller at foreldrene ser ned i mobilen og sier ikke engang "hallo". Foreldrene gjør seg selv fraværende (2011:162). Foreldrene sier de skammer seg over slik oppførsel, men er raske med å forklare eller rettferdiggjøre det. De sier de er mer stesset enn noen gang for å holde tritt med e-mailer og beskjeder, og føler seg alltid på etterskudd. De kan ikke ta ferie uten å ha "kontoret i mobilen" med seg. De klager over at arbeidsgiver anbefaler dem å være online, men innrømmer at deres hengivenhet overstiger alle profesjonelle forventninger.

Turkle intervjuet en gruppe dommere som insisterte på at de var mer produktive, og at mobilbruken frigjorde dem til å arbeide hjemmefra og reise med familiene sine. Særlig kvinnene understreket at nettverkslivet gjorde det mulig for dem å beholde jobbene og tilbringe tid med barna. Men ifølge Turkle er det oftest barn som ber foreldrene fjerne smarttelefonene rundt middagsbordet. Foreldre er fysisk nære, men mentalt et annet sted, og er da ekskluderende. Et barn fortalte at faren snakker med ham mens han samtidig er på smarttelefonen, men oppfatter ikke hva barnet har sagt. Barn og ungdom trenger foreldreoppmerksomhet. Turkle hevder at barn og tenåringer beskriver frustrasjon over å prøve å få oppmerksomhet fra sine multitaskende foreldre (2011:267-268). Dette er interessante studier i forhold til spenninger mellom kvantitetstid og kvalitetstid som kan være relevante i analysen og diskusjonen senere i oppgaven.

2.1.3. Organisasjonstyper og lønnskontrakter

Arbeidstakerne i denne studien jobber i offentlig bedrift eller privat bedrift. En vesentlig forskjell mellom arbeidstakerne er at de som jobber i den offentlige bedriften må forholde seg til et byråkratisk regelverk og Arbeidsmiljølovens § 10 som legger rammer for hvordan arbeidsgiver kan disponere arbeidstiden til arbeidstakeren. En vanlig avlønningsmetode for disse er fast lønn og overtidsbetaling som tillegg, og med klare regler om hvor mye overtidsarbeid som er tillatt. Timeregnskapet kan derfor bli regulerende og grensesettende i forhold til hvor mange timer arbeidstakeren bruker til jobb – også med hjemmekontor (Håpnes og Rasmussen 2007:147) Dette i motsetning til arbeidstakere i den private bedriften, hvor arbeidet måles i forhold til tidsfrister, ukemål, månedsmål og kvartalsavslutninger, og er derfor mer resultatorientert. Teorier om motivasjon for økt produktivitet kan derfor være relevant for videre analyse i forhold til organisatoriske forhold og maktperspektivet.

Richard Lazarus hevder at motivasjon og følelser alltid har en sammenheng, fordi vi reagerer følelsesmessig bare når våre motiver og mål er oppnådd, truet eller skadet (Passer&Smith 2004:353).

Ifølge Edmans (2011:624) argumenterer "Human relations theories" for at i tradisjonelle produksjonsfirmaer, var motivasjonen enkel fordi arbeidernes produksjonsinnsats lett kunne måles, ved å tillate bruk av monetære stykkpriser (Taylor, 1911). I moderne firmaer, er arbeidsoppgaver stadig vanskeligere å kvantifisere, slik som å bygge klientforhold. Resultatorienterte incentiver kan bli ineffektive, eller til og med destruktive (Kohn, 1993). Den reduserte effektiviteten av ytre motivasjonsfaktorer øker rollen for indre motivasjonsfaktorer slik som tilfredshet. Denne rollen er "microfounded" i både økonomi og sosiologien. Effektivitetlønnsteorien til Akerlof and Yellen (1986) argumenterer for at suksessstfredshet kan øke bestrebelse, fordi arbeideren ønsker å unngå å bli sagt opp fra en tilfredsstillende jobb, eller se på det som en gave fra firmaet og svarer med en økt innsats. Sosiologiske teorier argumenterer for at tilfredse ansatte identifiserer seg med firmaet og internaliserer firmaets mål, og dermed øker innsatsen (Her støtter Edmans 2011:624 seg på McGregor, 1960).

Arnold B. Bakker og Wilmar B. Shaufeli (2008) hevder at mer enn noen gang tidligere vil ledere være enige i at ansatte gjør en kritisk forskjell når det kommer til innovasjon, organisasjonsutførelse, kompetanse, og forretningssuksess. Hva kan en organisasjon gjøre for å være attraktiv og holde på kreative, dedikerte/hengivende ansatte som trives og som får organisasjonen til å blomstre? Hvilke arbeidsbetingelser inspirerer ansatte til å være engasjert og gi sitt beste, "gå en ekstra mil" og takle vanskeligheter. I stedet for tradisjonelle organisasjonsstrukturer som stoler tungt på ledelseskontroll og økonomiske prinsipper som kostreduksjon, effektivitet og kontantstrøm, er fokuset i moderne organisasjoner på ledelse av menneskelig kapital. Organisasjoner forventer at deres ansatte er proaktive og viser initiativ, samarbeider lett med andre, tar ansvar for sine egne profesjonelle utvikling, og være forpliktet til høy kvalitet på standardytelsene. De ansatte som behøves er de som er energiske og dedikerte, og som er absorbert av arbeidet. Organisasjoner trenger engasjerte arbeidere. Positiv organisasjonsatferd må inkludere jakt etter ansattes lykkefølelse og helse som variable mål. Ansattes velvære og helse har blitt en strategisk viktig businessverdi, som skaper en vinn-vinn situasjon for både organisasjonen og dens ansatte (Bakker and Shaufeli 2008:148).

POB (Positive Organization Behaviour) studerer individuelle positive-psykologiske betingelser og styrker ved HR (human resource – menneskelige ressurser) som er relatert til ansattes velvære eller forbedring i ytelse. Dette kan bestå i generelle mentale evner og følelsesmessig intelligens. Forskingen kan også fokusere på kognitiv kreativitetskapasitet og kunnskap, og den affektive kapasiteten av arbeidsengasjement og humor (Bakker and Shaufeli 2008:148). Fredrikson og Losada (2005) har studert positiv kommunikasjon og uttrykk av støtte blant team-medlemmer: Team som produserte bedre resultater, som er indikert med fortjeneste, kundens tilfredshet og 360 grader evaluering av veiledere, kollegaer og underordnede basert på språkhandlinger. Positiv tale ble kodet for støtte, oppmuntring og anerkjennelse, mens negativ tale ble kodet med kynisme, sarkasme og undererkjennelse (2008:149). Andre POB studier undersøkte hvordan kombinasjon av stressende og motiverende jobbkarakteristika influerer negative og positive aspekter av velvære. Jobbkraav forventer innsats og er derfor relatert til psykologiske kostnader som trøtthet, mens jobbressurser er personlig vekst, læring, og utvikling og har motiverende kvaliteter (2008:150). Bakker, Demerouti og Euwema (2005) fant at jobbressurser bufret virkningen av jobbkraav på utbrenthet.

Spesielt fant de at jobbkrav, arbeidsoverbelastninger, følelsesmessige krav, fysiske krav og arbeid-hjem forstyrrelser ikke resulterte i høye nivåer av utbrenthet hvis ansatte erfarte jobbbressurser som autonomi, tilbakemelding på ytelser, sosial støtte eller veiledning fra sine veiledere.

I en finsk studie (Hakanen, Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2007) fant man blant finske lærere som jobbet på barnetrinnet at jobbbressurser bufret negative forhold mellom elevers dårlige atferd og lærernes arbeidsengasjement. Støtte fra veileder, en innovasjonskultur, å bli satt pris på av kollegaer og et positivt organisasjonsklima, var viktige jobbbressurser for lærerne som hjalp dem til å mestre krav som interaksjonen med elevene ga (Bakker and Shaufeli 2008:150). En undersøkelse gjort av Muse, Harris, Giles and Feild (2008) støtter hypotesen om work-life fortjeneste arbeiderne bruker, eller at verdien er en del av en positiv utveksling mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren. Dette er relatert til ansattes følelse av oppfattet organisasjonsstøtte, og forpliktelse til organisasjonen og gjensidighetsavtale, i form av høyere nivå på oppgaver og kontekstuell ytelsesatferd. Denne studien viser det fruktbare ved å forandre perspektivet ved å ikke fokusere på de negative aspektene ved work-life balance – slik som arbeid-hjem forstyrrelser, men ved å studere work-life fortjeneste og blomstring både på jobb og hjemmebane. Luthans, Norman, Avolio and Avey (2008) har undersøkt om ny positiv kapital bestående av håp, elastisitet, optimisme og effekt spiller en rolle sammen med organisasjonell støtte, og om dette betyr noe for de ansattes fortjeneste. Studien viste at de ansattes psykologiske kapital er positivt relatert til deres fremstillingsevner, tilfredshet og engasjement, og at et støttende klima er relatert til de ansattes tilfredshet og engasjement, i følge Bakker & Shaufeli (2008:152).

Arbeidstidsfleksibilitet kan enten være arbeidsgiverstyrt, som først og fremst er en fordel for bedriften, eller arbeidstakerstyrt (Nicolaisen 2001), noe som gir arbeidstakeren mulighet til å planlegge arbeidstiden slik at den passer inn med familiens daglige behov og gjøremål. Arbeidskontrakten vil derfor være avgjørende for arbeidstidens maktrelasjon i arbeidslivet. Arbeidstakerne i den private bedriften kan forholde seg til arbeidstakerens egen makt over egen arbeidstid og resulterende tidsfleksibilitet, som Anne-Lise Ellingsæter kaller tidssuverenitet. Arbeidstakere i den offentlige bedriften må forholde seg til arbeidsgivers makt over arbeidstakerens arbeidstid, som tidsdisiplin (Ellingsæter 2002:80). Ledere som bedømmer sine

medarbeidere etter resultat, og ikke etter når og hvor arbeidet utføres, har medarbeidere med høyere grad av tidssuverenitet. Disse bedriftene legger stor vekt på fleksibilitet og resultatansvar. Arbeidstakere som har høyere grad av tidsdisiplin, har gjerne ledere som bedømmer medarbeiderne etter den tiden de tilbringer på jobben. Dette er klare forskjeller mellom de to bedriftene som organisasjonstyper som det er viktig å være klar over videre i analysen.

2.2. Stress

Hva slags arbeidskontrakt arbeidstakerne har, kan gi ulike former for stress i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid. Jeg vil videre klargjøre begrepet og hva stress er og hva som kan skape stress for arbeidstakerne.

2.2.1. Hva er stress.

I følge Michael W. Passer og Ronald E. Smith (2004:465) kan stress operasjonelt defineres på et biologisk, psykologisk og et miljømessig nivå. Noen forskere definerer stress som hendelser som påvirker oss sterkt. Stress kan defineres som et mønster av fysiologiske, atferdsmessige, emosjonelle eller kognitive responser, til virkelige eller imaginære stimuli som oppfattes å forhindre mål eller virker truende. Slike stimuli er ofte ubehagelige og kalles stressor. Stressorer kan variere i omfang, fra naturkatastrofer til trivielle dagligdagse hendelser som å sitte fast i trafikken eller holde en tale for et publikum. Kortvarig stress har vist å ha positiv effekt på helsen, mens langvarig stress har vist å kunne ha negativ innvirkning på både fysisk og psykisk helse. Tilstedeværelsen av negative følelser er en viktig funksjon for stressresponser og stress til følelsesfeltet (Passer & Smith 2004:465).

2.2.2. Hva skaper stress?

Sosiologer kan være interessert i å se på stress som en interaksjon mellom person og situasjon, eller som en ”pågående transaksjon mellom organismen og miljøet” (Passer og Smith 2004:465). Fra dette perspektivet kan stress bli definert som et mønster av kognitive ”medarbeidersamtaler”, psykologiske responser og atferdsmessige reaksjoner som oppstår som en respons til en oppfattet ubalanse mellom situasjonsbestemte krav, og ressursene som trengs for å håndtere dem. Stressfaktorer er forskjellige i sin alvorlighetsgrad. De kan strekke seg fra mikrostressfaktorer, som dagligdagse problemer og mindre forstyrrelser som vi opplever bl.a. på jobben og i familierelasjoner, til mer alvorlige stressfaktorer. Hendelser som påvirker en person over en lang tidsperiode ser ut til å ha mest betydning for fysisk og psykologisk velvære. De fleste moderne forskere definerer stress bare som negative livsendringer. Positive livshendelser teller eller fjerner påvirkningen av negative hendelser, og sosial støtte er en av de sterkeste beskyttelsesfaktorer mot stress (Passer & Smith 2004:472).

Mangel på sosial støtte er en signifikant sårbarhetsfaktor, og øker menneskers mottagelighet for stressende hendelser. Livshendelser som død, skilsmisse, oppsigelser i jobbforhold, naturkatastrofer og lignende vil oppleves svært stressende. Dagliglivets kontraster er det sosiologer refererer til som problemfylte rolleforhold. Når mennesker blir spurt om å identifisere daglige opplevelser de siste dagene eller ukene, er det erfaringer som oppfattes som problematiske de husker. Innvirkningen av alvorlige hendelser i livet ligger i hva de gjør med den daglige opplevelsen av stress og mestring, og at mye stress ikke er relatert til forandringer, men heller daglige krav, ressurser, og begrensninger som opererer i kronisk eller tilbakevennende person-miljø forhold, ifølge Passer & Smith (2004:465-483).

Avbrudd i daglige rutiner, kroniske belastninger i forhold til ulike sosiale roller, vil sannsynligvis bidra vesentlig til forekomsten av daglig stress. Det å ha mange arbeidsoppgaver og et hektisk arbeidsmiljø kan oppleves som positivt for mange, men det finnes allikevel en grense der presset blir større enn man kan håndtere. Dette varierer fra person til person, med faktorer i arbeidet og utenfor arbeidet som barneomsorg og familieliv. Påkjenningen kan bli særlig stor når man har en jobb med store krav til tempo og konsentrasjon, og samtidig har lite styring over hvordan jobben skal gjøres og når man kan ta pause. Mange arbeidstakere presses på tiden. I tillegg kan

ambisjoner om å gjøre en god jobb ha betydning. I følge Arbeidstilsynet kan organisatoriske forhold som lite kontroll, manglende medvirkning, manglende medbestemmelse, uklare ansvarsforhold, lite variasjon, manglende opplæring, manglende rutiner, dårlige samarbeidsforhold, lav bemanning, tidspress og omstilling også være kilder til stress. Den egentlige årsaken til et arbeidsmiljø som skaper stress, kan ofte være dårlig organisering eller tilrettelegging av arbeidet, mangelfull kommunikasjon, belastende arbeidstidsordninger og prestasjonsbasert lønn (Arbeidstilsynet.no 22.12.2012). Stressfølelse kan oppleves i maktforhold og i rollekonflikter mellom rollen som arbeidstaker, som forelder og partner, og er derfor aktuell med tanke på den videre analysen av mine funn av arbeidstakere med fleksible arbeidsforhold og hjemmekontor i de to bedriftene.

2.3. Aktører

En aktør er en fellesbetegnelse for sosiale enheter som foretar en eller annen form for beslutninger, for eksempel individer, bedrifter, organisasjoner, stater og internasjonale eller overnasjonale sammenslutninger. I aktørorienterte samfunnsteorier legges det vekt på at aktørene har en eller annen hensikt og mål med sine handlinger. Aktørene i denne oppgaven er først og fremst arbeidsgiverne og arbeidstakerne i privat og offentlig bedrift, men også barna og partnerne på hjemmebane. For den videre analysen vil det være viktig å forstå relevante aktøregenskaper, hvilken kontekst arbeidstakerne lever i, hvilke strukturelle forhold og ulike roller de må forholde seg til, og hvilke ressurser aktørene har i forhold til gjennomføringsevne ut fra maktperspektivet.

2.3.1. Aktøregenskaper

På individnivå kan hvordan man er som idealtipe være avgjørende for hvordan man håndterer stress og rollekonflikter når man jobber som mobilarbeider med hjemmekontor. Christina Nippert-Eng (1996 etter Kummen 2008) skiller mellom "integrator" og "segmentator", som idealtyper. "Integratorer" prøver å løse samspillet

mellom de to sfærene: Arbeid og Hjem (familie/barneomsorg/fritid) med å inkludere arbeidet i hjemmet, og inkludere hjemmet mer i arbeidet. En ekstrem variant av denne idealtypen har ingen grenser i det hele tatt. En "segmentator" har tydeligere grenser mellom hva som er arbeid og hva som er fritid. Dette er grenser som er mer eller mindre definitive. Denne grensesettingen er i stor grad en subjektiv og mental øvelse. Den handler om hvordan man mentalt forholder seg til konkrete hverdagslige aktiviteter som enten tilhører en av sfærene, eller begge. En integrator vil ikke ha problemer med å benytte ett og samme rom til både jobb, barneomsorg og fritid. Denne idealtypiske personen pendler enkelt mentalt mellom arbeid, barneomsorg og fritid uavhengig av fysiske endringer eller tid på døgnet. Segmentatoren vil etterstrebe klare grenser for tid og sted tildelt de ulike sfærene, hvor et rom er enten et arbeidsrom eller et rom hvor barneomsorg/fritid utøves, ifølge Nippert-Eng (Kummen 2008:15-16). Selv om mobil teknologi har bidratt til å integrere jobb, barneomsorg og fritid, kan man fortsatt velge å segmentere, avhengig av de mentale grensene man setter. Mobil teknologi er bare et verktøy som både fysisk og mentalt kan segmenteres ut. Den kan legges bort og skrus av. Mobil teknologi kan både forverre et konfliktfylt forhold mellom arbeid og fritid, men også gjøre det enklere å balansere forholdet mellom de to sfærene (Kummen 2008:17). Det kan derfor være at idealtypene til Nippert-Eng kan fortelle noe om individuelle forskjeller når det gjelder stressmestring hos mobilarbeiderne.

Tilfredshet/lykkefølelse er også en individuell egenskap for de ulike aktørene. Ifølge Passer & Smith (2004:369) kan det være at psykologiske prosesser heller enn ressurser, er nøkkelen til lykke. Følelser rundt livstilfredshet er basert på hvordan vi sammenligner oss selv og våre omstendigheter med andre mennesker og deres omstendigheter, og med tidligere erfaringer vi har. Hvis vi engasjerer oss i sammenligning nedover, at vi ser oss selv som bedre enn standarden for sammenligningen, opplever vi økt tilfredshet. Sammenligner vi oss oppover, ser vi oss selv som dårligere enn standard sammenligningen, og vi produserer misfornøydhet (Passer & Smith 2004:369). Hvem man sammenligner seg med kan derfor være avgjørende for lykkefølelsen. Larsen & Buss (2002) hevder at personlighetsfaktorer predisponerer også klart noen mennesker til å være mer lykkelig enn andre. Individer som er sosiale, optimistiske, altruistiske, nysgjerrige og åpne for nye erfaringer rapporterer høyere nivåer av glede og lykkefølelse enn de som er motsatt. Tilfredshet er vanligvis sett på som forskjeller mellom subjektive ambisjoner og målomstendigheter. Tilstrekkelig forskjell

mellom et objektivt formål og ønsket tilstand leder til misfornøydhet (Passer & Smith 2004:369).

2.3.2. Kontekst, strukturelle forhold, normer.

Hvilken kontekst og livssituasjon befinner aktørene seg i? Sosiale roller er de posisjonene mennesker har i forskjellige grupper i samfunnet, og de reglene som tradisjonelt gjelder og forventes for atferden og oppgavene til personene i disse posisjonene. Aktørene i denne undersøkelsen er arbeidstakere og må forholde seg til ulike organisasjonstyper i henholdsvis privat eller offentlig bedrift. I tillegg er de foreldre for barn og må derfor forholde seg til foreldrerollen. I tillegg har mange en partner, og må derfor også forholde seg til rollen som partner. Hva som forventes av aktørene i de ulike rollene ut fra kontekst og strukturelle forhold styres ofte av hvilke normer som gjelder og forventes av personene i disse posisjonene eller rollene, som for eksempel hva som forventes av morsrollen, farsrollen, som partner i et samfunn som forventer likestilling mellom kjønn, som arbeidstaker i ulike organisasjoner.

Sosiale normer er en sosiologisk betegnelse for intersubjektive allment delte og ofte underforståtte regler og forventninger på oppførsel som gjelder for et mindre sosialt fellesskap og for samfunnet i sin helhet. Norm er definert blant annet som anerkjent regel, rettesnor, mønster, målestokk som følges, og betegnelser for høflig opptreden. Med norm menes et mønster, eller et regelverk, for hvordan man skal utføre noe, eller hvordan man skal oppføre seg mot hverandre. Når mennesker integreres med hverandre og lever i et samfunnsmessig fellesskap, skapes det et mønster for hvordan man skal oppføre seg mot hverandre innenfor familien, på arbeidsplassen, foreninger og videre til samfunnet i sin helhet. Normer blir ofte bestemt gjennom religion, livssyn eller samfunnsmessige mekanismer som sedvaner, skikk og bruk, eller gjennom fastsetting av en offisiell autoritet slik som når Stortinget gir lover.

Normer kan være både uskrevne regler, som bordskikk (sosiale normer), og skrevne regler som Bibelens ti bud og samfunnsmessige bestemmelsene i boka Norges lover. Normer kan deles inn i formelle og uformelle normer: formelle normer som regler som gjelder for alle i samfunnet, særlig rettsregler, og uformelle regler for rent private og

begrensede sammenhenger. Skillet mellom formelle og uformelle normer kan også være etter hvorvidt normene er fastsatt av samfunnsmessige autoriteter, eller har utviklet seg som sedvaner folk flest føler seg bundet av. Korte eksempler på normer om skikk og bruk i vår hverdag: Ikke rape under middagen, ikke ha beina på bordet, takke for hjelpen og lignende. Normer som personer har innarbeidet og innretter seg etter, kan bli kalt for internaliserte normer. Blant annet kan det være spørsmål i hvilken grad det må være knyttet sanksjoner til ikke å overholde en norm for at noe skal være en norm.

Sanksjoner kan være rettslige følger som erstatning, straff, ugylldighet, og/eller sosiale følger som utelukkelse fra et bestemt fellesskap, alvorlig kritikk og lignende (sosialt stigma). Dersom det blir en akseptert norm at man kan jobbe når som helst og hvor som helst fra, eller at det allment eller i familien aksepteres at man alltid kan være tilgjengelig på mobilen, vil en slik norm internaliseres. Internalisering er en psykologisk prosess hvor ytre normer, ideer og andre personers innstillinger og egenskaper som opprinnelig ikke finnes hos personen, opptas og oppleves som del av personens selvbylde. Internalisering av kulturens skrevne og uskrevne normer og regler anses som vesentlig for sosialisering og moralutvikling. Internalisering i psykologien er den prosess hvor kulturelle verdier, holdninger og innstillinger fra omverdenen tas inn i ens egen personlighet og gjøres til deler av ens eget jeg. Internalisering skjer like mye ved indirekte påvirkning som ved bevisste forståelsesprosesser. Den er særlig viktig for evnen til å utøve moralsk kontroll og føle ansvar og skyld for det man gjør. En vellykket internalisering av gode verdier er altså en vesentlig forutsetning for stabil sosial tilpasning og trivsel. Kunnskap om normer og internalisering er viktig for å forstå disse begrepene senere i analysen.

2.4. Roller

I følge Engelstad (1990:196) har roller i sosiologisk teori i hovedsak tre betydninger. Rollen kan forstås ut fra sin struktur, dvs det knippet av stabile samhandlingsrelasjoner som den inngår i (Merton 1957b, Boorman og White 1976). Eller den kan betraktes fra sin ekspressive side, som et sett av konvensjoner for hvordan rolleinnehaveren skal framtre for andre. I dette tilfellet er det inntrykksreguleringen som står i sentrum (Goffman 1959). I den såkalte "rolle-begivenhet"-modellen (Katz og Kahn 1966, Van Sell

mfl 1981) er den oppfatningen av roller som står sterkest i organisasjonsforskningen. Rolleinnhaveren (fokalphpersonen) mottar budskap fra ulike rollesendere i form av normer, forventninger og krav, og handler på grunnlag av dem. Det er ikke noe nødvendig samsvar mellom den "sendte" rollen og den "mottatte". Dette manglende samsvaret kan skyldes at det er flere rollesendere som ikke koordinerer sine budskap, eller at rollesenderen uttrykker seg uklart eller selvmotsigende, eller at rolleinnhaveren ikke klarer å forstå budskapet. I alle fall må fokalphpersonen aktivt tolke sin rolle, og delvis være med på å utforme den (Engelstad 1990 etter Kahn 1974).

2.4.1. Selvpresentasjon og roller.

Ifølge Goffman (1992), er selvpresentasjonen i dagliglivets interaksjon både motivert av et ønske om å framstå i et fordelaktig lys, i tillegg til at den er styrt innenfor etablerte normer. Å være tilgjengelig på smarttelefon etc. i helger, ferier og på kveldstid, vil ikke bare sees på som tilfeldige handlinger, men også som en rolle som aktivt skapes og opprettholdes av individet. En smarttelefon vil for eksempel bidra til en utvidelse av kulissene hvor dette rollespillet skjer. Om det er hylende barn i bakgrunnen, eller bølgeskvulp og måkeskrik, får kollegaer og arbeidsgivere også et innblikk i "den andre sfæren". I hjemmet som "back stage", kunne aktøren/arbeidstakeren før være seg selv, men med mobil teknologi skjer en utvidelse av denne selvpresentasjonens "front stage", og inkluderer nå deler av aktørens arbeidsrelaterte interaksjon på fritiden. Dette kan føre til stress hvis man for eksempel må svare en telefon som ringer, eller sitter i et videokonferansemøte i stuen mens barna hyler i bakgrunnen, hvis aktøren ønsker å fremstå i et bestemt lys. Dette kan være relevant i forhold til tilgjengelighet, normer og forventninger man vil leve opp til.

2.4.2. Uklarhet

Rolle-uklarhet betegner en situasjon hvor fokalphpersonen ikke får nok informasjon, eller ikke har tilstrekkelig veldefinert kontekst, til at det er klart hva oppgaven går ut på, eller hvilke krav som stilles i den. At en rolle er uklar betyr at kravene er utydelige, slik at fokalphpersonen er i tvil om hva som er riktig å gjøre eller hvordan en oppgave skal

utføres. Rolleklarhet kan ha en tydeligere og mer direkte sammenheng med styringssystemet og måten som beslutningen fattes på i en bedrift. Grunnen er ifølge Engelstad (1990:203) at et hierarkistisk beslutningssystem ikke bare er en kanal for ordregivning, men også en struktur for plassering av ansvar. Når en overordnet fatter en beslutning, vil situasjonen for fokalpersonen bli enklere og mer oversiktlig. Det er ikke tvil om hvem som skal ta initiativ, hvordan en konflikt skal avgjøres, hvem som er pålagt å ivareta langsiktige hensyn. Det forekommer utvilsomt autoritetsutøvelse som skaper gnisninger, konflikter og usikkerhet (Engelstad 2009:203).

2.4.3. Konflikt

Rollekonflikter vil være svært relevant for mobilarbeidere med hjemmekontor. Rollekonflikter betegner at de krav og impulser som rettes mot rollen er innbyrdes motstridende, slik at en ved å ta hensyn til noen, kommer i konflikt med andre. Konflikter kan være mellom spontanitet, innlevelse og fleksibilitet og hensynet til rasjonell drift, langsiktig planlegging og finansiell sikkerhet på arbeidsplassen. Rollekonflikt kan også oppstå mellom rollen som arbeidstaker, rollen som forelder(far/mor) eller partner/ektefelle. Rollekonflikter refererer til at ulike roller kan involvere motstridende forventninger. Her er det en kjønnsforskjell. Farsrollen og arbeidsrollen er forandret de siste tiårene, og på mange måter har begge rollene blitt mer krevende. Rollekonflikter for menn skal derfor heller ikke utelukkes (Maastekaasa 2000). Kahn et.al. har definert rollekonflikt som "samtidige forekomster av to eller flere sett av press slik som at etterlevelse av en vil lage vanskeligheter med å etterleve den andre".

Interrollekonflikt er en form for rollekonflikt som oppstår fra deltakelse i ulike roller. Medlemskap i en organisasjon er i konflikt med medlemskap i en annen gruppe. Krav fra rollesenderen på overtidjobb eller ta-med-hjem arbeid kan komme i konflikt med press fra partneren for å gi oppmerksomhet til familien i løpet av ettermiddagstimene. Denne konflikten oppstår mellom rollen personen har som arbeider og rollen som ektemann og far (Kahn et. al. 1964). Rollepress eksisterer når deltakelse i en rolle vanskeliggjør deltakelse i en annen rolle ifølge Jeffrey H Greenhouse and Nicholas J. Beutell (1985:77).

Arbeid-familiekonflikter eksisterer ifølge Greenhous and Beutell (1985:76-88) når: Deltakelse i arbeidsrollen vanskeliggjør deltakelse i familierollen (Kahn et. al.1964). Tre hovedformer av arbeids-familiekonflikt er foreslått:

- a) tid viet til krav i en rolle gjør det vanskelig å fullføre krav i en annen rolle.
- b) belastning fra deltakelse i en rolle gjør det vanskelig å oppfylle krav fra en annen rolle.
- c) atferdsbaserte konflikter

Modellen foreslår at enhver rollekaraktistika som påvirker en person's tidsinvolvering, belastning, eller atferd innen en rolle kan produsere konflikter mellom den rollen og en annen rolle. Modellen foreslår også rollepress når arbeids og familierollene er fremtredende, eller er sentrale for personens selvkonsept, og når det er sterke negative sanksjoner for manglende overholdelse av rollekrav.

Flere roller kan konkurrere med en persons tid. Tid brukt på aktiviteter innen en rolle kan vanligvis ikke vies til aktiviteter innen en annen rolle. Tidsbasert konflikt er forenlig med overdreven arbeidstid og tidsplankonflikt dimensjoner som er identifisert med Pleck et. al. (1980) og rolleoverbelastning som ble identifisert av Kahn et.al. (1964). Tidsbaserte konflikter kan ha to former 1) tidspress assosiert med medlemskap i en rolle kan gjøre det fysisk umulig å overholde forventningene som øker fra den andre rollen. 2) press kan også produsere en opptatthet ved en rolle, selv når man fysisk forsøker å møte krav fra en annen rolle (Bartolome & Evans, 1979 etter Greenhous and Beutell 1985:76-88).

Arbeids-familiekonflikt er positivt relatert til antall timer jobbet pr.uke så vel som antall timer arbeid/pendling pr. uke. Arbeids-familiekonflikt er også relatert til antall arbeidstimer pr.uke og irregulært skiftarbeide. Ikke-fleksibilitet i arbeidstidsplanen kan også produsere arbeid-familie konflikt. Bohen and Viveros-Long (1981) konkluderte med at den "beskjedne" tidsplanen utilstrekkelig med fleksitid har redusert konflikten primært for dem med barneomsorgsansvar, slik som for ansatte mødre. Lave nivåer av lederstøtte og interaksjon og tilrettelegging kan føre til produksjon av arbeid-familiekonflikt, ifølge Greenhouse and Beutell (1985:80).

Familie-rollekarakteristika som forventer at en person bruker et stort antall timer på familieaktiviteter kan produsere arbeid-familiekonflikt. Det å ha hovedansvar for barneomsorgen kan være en årsak til arbeid-familiekonflikt. Flere studier viser at foreldre med små barn opplever flere konflikter enn foreldre til større barn. Store familier, som vanligvis er mer tidsavhengig enn små familier, har også blitt assosiert med arbeid-familie konflikter. Konflikt oppleves når tidspresset er uforenlig med kravene fra det andre rolleområdet. Konflikter innen familien har blitt assosiert med høye nivåer av arbeids-familie konflikt, mens støttende ektefeller kan beskytte hverandre fra å oppleve høye nivåer av arbeid-familie konflikt. Gove & Gerken (1977) hevder at ektefellers ulikhet i fundamentale oppfatninger kan svekke det gjensidige støttesystemet og produsere stress. Fraværet av støtte i familien kan føre til arbeid-familie konflikt, ifølge Greenhouse and Beutell (1985:80). Dette er kunnskap som er viktig for å forstå hvordan familierelasjoner kan påvirke jobbutførelsen med hjemmekontor.

2.4.4. Overbelastning

Overbelastning skilles ut som en særegen type rollestress. Denne viser til situasjoner der det er kvantitativ ubalanse mellom kravene i rollen og kapasiteten til å oppfylle dem. I noen tilfeller vil det være en flytende overgang mellom rollekonflikt og overbelastning (Kahn 1974:59). Når det stilles krav fra flere hold, vil det ofte føre til at fokalpersonen står ovenfor to eller flere parter som til sammen krever for mye, slik at kravene blir motstridende selv om de ikke er uforenlige i en logisk eller normativ forstand. Det kvantitative omfanget av arbeidet kan være for stort, slik at det er umulig å utføre det som kreves innenfor oppsatte rammer. Eller oppgavene kan være så sammensatte, fragmenterte og preget av avbrudd at den som utfører dem har vanskelig for å finne ro nok til å skape en meningsfull helhet rundt arbeidet. Belastningsbaserte konflikter oppstår gjerne når belastninger i en rolle påvirker måten man opptrer i en annen rolle (Greenhouse and Beutell 1985:80). Det kan også oppstå overbelastning i kraft av at arbeidet spiser opp den tiden som skulle vært brukt til fritid. Dette kan være relevant for mobilarbeidere med fleksible arbeidsforhold og hjemmekontor.

Rollestress-hypotesen: Forskning som støtter denne hypotesen indikerer at kombinasjonen av familie og jobbkrav skaper større krav enn man kan håndtere, eller rolleoverbelastninger. Det er høy risiko for rollekonflikter, som betyr at hjemmearbeid er i konflikt med betalt arbeid utenfor hjemmet. Dette problemet har vist seg mest synlig blant lønnsmottagende kvinner med barn og ser ikke ut til å være like vanlig blant menn. Men det er forskningsresultater som indikerer at flere sosiale krav er relatert til stress og et lavt nivå av mental velvære for ansatte menn også. Mikael Nordenmark (2002:127) hevder at disse resultatene viser at det kan være vanskelig å være engasjert i barneomsorg samtidig som man er engasjert i betalt arbeid.

Rolle-utvidelse/ekspansjons hypotesen argumenterer for at flere sosiale roller generelt har positiv effekt på velvære og helse. Det argumenteres for at alternative ressurser som tilbys ved å inneha flere roller veier opp mot de stressfulle effektene som dobbelt engasjement har på velvære. En situasjon med flere sosiale roller ser ut til å gjøre det mulig å finne tilfredstillende og støtte på livsområder når man har vanskeligheter på en eller annen måte. Dobbelt engasjement kan også gi kontroll over finansielle og familiære områder, øke muligheten for og følelsen av kontroll over ens egen livssituasjon. Forskning som støtter denne hypotesen viser at sterkt engasjement i både familieliv og arbeidsliv har en positiv, heller enn en negativ effekt på helse og velvære. Den psykologiske fortjeneste som mottas fra flere roller har vist seg å være størst når familieansvar, i form av ansvar for små og/eller mange barn, ikke er for tunge (Mikael Nordenmark 2002:127).

Goode (1969) hevder at menneskelig energi eller rolleressurser er faste og begrensende. Derfor jo flere roller en person har, jo flere belastninger erfarer man, og større sannsynlighet for negative effekter på helse og velvære.

Senere diskusjoner av disse effektene skiller mellom rolleoverbelastning og rollekonflikt. Rollebelastningshypotesen er veldig relatert til Goode's knapphetshypotese, fokusert på tidsbegrensninger og delen av arbeid som er involvert samtidig i flere krevende roller. Sieber (1974) og Marks (1977) hevder at flere roller kan ha positive effekter på helse og velvære, og refererer til rolleutvidelseshypotesen. Flere roller betyr flere muligheter for økt selvfølelse, stimulering, privilegier, sosial status og

sosial identitet. Blant andre ting, et større antall roller reduserer individets sårbarhet for negative hendelser assosiert med hvilken som helst rolle (etter Mikael Nordenmark 2002).

2.5. Hva er makt?

Makt er et vidt begrep som knytter seg til personer som en slags egenskap eller beholdning, til relasjoner, eller innbakt i strukturer. Makt finnes i alle sosiale relasjoner. Den relasjonelle dimensjon handler om å påtvinge en annen person sin vilje. Makt kan både vinnes og tapes, og konteksten for maktutøvelse vil variere. Makt kan støtte seg til materielle ressurser, være basert på symbolske, ideologiske eller tradisjonsrelaterte forhold – eller knytte seg til spesielle personlige egenskaper (karisma). Hvilke ressurser aktøren besitter i forhold til makt vil påvirke gjennomføringsevnen. Maktperspektivet står derfor sentralt i forhold til hvordan mobilarbeiderne innordner seg og lar seg styre.

Ifølge Fredrik Engelstad (2005:21) er kjerneelementer i maktutøvelse normer og verdier, kunnskaper, materielle ressurser og gunstige omstendigheter. I et arbeidsgiver – arbeidstakerforhold, disponerer arbeidsgiver produksjonsutstyr, mens arbeidstaker er avhengig av jobb, og arbeidsgiver kan diktere arbeidsbetingelsene. Dersom det er flere arbeidsgivere kan arbeidstakere selv sette betingelser i forhold til lønn og annet i arbeidsforholdet. Samtidig er det ikke lett å forene kravene fra familien og arbeidslivet, begge blir karakterisert som "grådige institusjoner". De utgjør ifølge Engelstad (2005:48) en ustabil kontekst for handlinger og dermed maktforhold. Den som utøver makt, gjør det i kraft av å ha en rettighet som andre knytter forventninger til. Det er nettopp kombinasjonen av rettigheter og forventninger som er sentral. Rettigheten kan betraktes på linje med en ressurs, men den utløser forventninger bare dersom ressursen blir brukt på "riktig" måte. Ifølge Engelstad (2005: 58) er det i arbeidsorganisasjoner mange oppgaver hvor det er vanskelig å måle innsatsen og avgjøre om jobben gjøres godt nok og raskt nok. Dette mønsteret gir den underordnede makt i forhold til den overordnede. Et slikt mønster kalles ofte for et principal/agent-relasjon (Petersen 1993). Ifølge Engelstad (2005) er en måte å håndtere dette på, å utvikle et belønningssystem. Det enkleste eksemplet er akkordlønn, mens det i andre deler av næringslivet brukes forskjellige former for resultatlønn eller bonus.

Overvåkning i organisasjoner. Ifølge Engelstad (2005) anvender Foucault (1975) sin idé om synliggjøring, om tilgjengelighet for det inspiserende blikket, på organisatoriske endringer på 1700-tallet. Samlebåndet er et skoleeksempel. Alternativt kan overvåkning bygges inn i relasjonen mellom kollegaene. I kontorlandskap blir kollegaene utlevert til hverandre. Arbeidsfellesskapet kan bli en arena for utveksling av kreative ideer mellom ansatte som ellers ville isolert seg på hvert sitt kontor. Det gir også hver enkelt ansatt anledning til å følge med på hva den andre gjør, og kanskje samtidig føle seg overvåket av dem, hevder Engelstad (2005:60).

2.5.1. Gjennomføringsevne, uavhengighet

Lederskap og makt. Ifølge Engelstad (2005: 60-61) ligger grunnlaget for lederskap i makt til å utforme overordnede målsetninger og koordinere ressurser og innsats. I organisasjoner med arbeidsdeling er overordnede rammer en forutsetning for at hver enkelt kan utfolde seg på sitt område (Engelstad 1990). Dette er bare grunnlaget.

Lederskap har også innslag av det Weber (1971) kaller karismatisk herredømme. Det vil si evne til å forme visjoner, skape oppslutning om felles mål, gi hver enkelt en følelse av å være betydningsfull for helheten. Å bli sett kan bety å bli overvåket, men den positive siden er minst like viktig. Følelsen av å bli sett er en forutsetning for at den enkelte kan kjenne seg som en del av et fellesskap og utvikle sine egne evner innenfor det. Talcott Parsons (1963) pekte på at koordinering og økt gjensidighet mellom aktører fører til at alle får mer makt, altså "summen av makt" i en forstand kan vokse. Michael Foucault fremhevet maktens produktive side på en litt annen måte: "Makten skaper ting, frembringer nytelse, former kunnskap, skaper diskurs" (Engelstad 2005:61).

2.5.2. Over/underordning, likhet

Engelstad (2005:85) hevder at store produksjonsenheter er uungåelige i et moderne samfunn. De krever koordinering, og de frembringer hierarkier. Men sett fra den enkelte som utfører sin begrensede jobb, er koordinering ikke bare ytre tvang. Det innebærer også tilrettelegging av samarbeidsforhold, slik at hver enkelt kan stole på at de andre gjør det de skal. Koordinering skaper dermed grunnlag for "positiv frihet" (Svalund 2003). For det andre: Sett fra samfunnets side er det også slik at produksjonen av varer

og tjenester på et høyt utviklingsnivå bidrar til å øke menneskelig frihet og valgmuligheter. Akseptasjonen av makten må altså sees i sammenheng med at arbeidstakere er avhengig av å ha jobber, at jobbene tilrettelegges slik at den enkelte kan få utført dem, og at økonomien som helhet skaper økt frihet for den enkelte samfunnsborger, hevder Engelstad (2005:93). Teori og kunnskap om makt/maktperspektivet er viktig for å forstå maktforhold i ulike relasjoner, og er videre derfor svært relevant for analysen i denne oppgaven.

2.6. Oppsummering og presisering av oppgavens forskningsspørsmål

I dette kapittelet har vi sett på begrep, teorier og tidligere forskning som har omhandlet: Organisatoriske forhold som: Arbeid og familie, spesifikt om mobil teknologi og hjemmekontor, organisasjonstyper og lønnskontrakter. Vi har sett på hva stress er, hva som kan skape stress, og hva stress kan føre til. Videre er det forklart hva en aktør er, og aktøregenskaper som integrator og segmentator. Hvilken kontekst og hvilke strukturelle forhold aktørene må forholde seg til som arbeidstagere i ulike organisasjonstyper, foreldrerolle og rollen som partner er sentralt for forståelsen av analysen.

Vi har nå sett hvordan normer kan styre menneskers valg, og begrepet internalisering er forklart med tanke på hvordan mobilarbeidet kan godtas og tas opp som en del av familien til mobilarbeidere. Videre er teorier om roller, rolleklarhet og rollekonflikter presentert. Teorier om rolleklarhet kan brukes i forhold til arbeidskontrakter, og spesielt med tanke på arbeidstakere med resultatorienterte arbeidskontrakter. Teorier om rollekonflikter er relevant for mobilarbeidere spesielt fordi de i stor grad må sjonglere mellom rollen som arbeidstaker, rollen som forelder og partner. Kunnskap om overbelastninger er viktig i forhold til stress. Teorier om makt står sentralt i forhold til hvordan mobilarbeideren innordner seg og om han/hun lar seg styre eller selv utøver makt i arbeidsforholdet eller i nære relasjoner.

Videre i analysen vil jeg undersøke om mine data kan fortelle noe om hvordan arbeidstakere forholder seg til organisatoriske forhold, roller og makt, og hvilken effekt ulike mestringsformer har for stress og tilfredshet. Som modell 1 under viser, kan ulike mestringsformer påvirke hvordan aktøren opplever stress og tilfredshet i forhold til ulike roller og makt.

2.6.1. Problemstillinger og formål med studien.

Hovedproblemstillingene i oppgaven er:

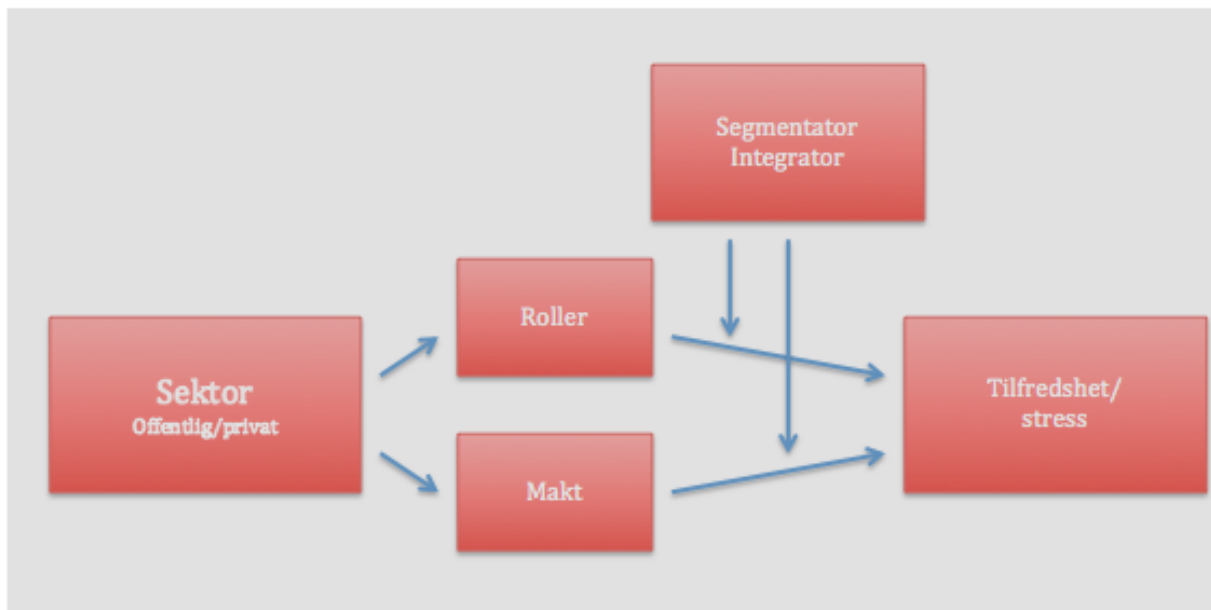
- 1) Hvordan påvirker ulike organisasjoner og arbeidsforhold stress/tilfredshet hos arbeidstakere som benytter mobil teknologi og hjemmekontor?
- 2) Hvordan påvirker positive og negative sider ved mobil teknologi og hjemmekontor familien (kvinner, menn og barna) på hjemmebane i forhold til stress/tilfredshet?

Deretter vil jeg dele hovedproblemstilling 2 inn i fire deler:

- Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til familien?
- Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til partneren på hjemmebane?
- Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til barna?
- Hvordan påvirker familierelasjoner jobbutførelsen?

Med utgangspunkt i problemstillingene og oppgavens videre oppbygging, som vist i modell 1 under, vil jeg undersøke hvordan ulike organisatoriske forhold som roller og makt påvirker aktørene, og hvorledes ulike mestringsformer aktøren benytter som integrator/segmentator for å håndtere dette, påvirker effekter som stress/tilfredshet på ulike måter?

Modell 1: (inspirert av Fredrik Engelstad)



Jeg undersøker om mulighetene for hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold er mer tilrettelagt for arbeidstakere i privat enn i offentlig virksomhet, både når det gjelder tilgang til teknologisk utstyr og antall dager med hjemmekontor, og hvordan arbeidskontraktene i de ulike bedriftene påvirker arbeidstakerne og deres familier i forhold til stress/tilfredshet. Deretter undersøker jeg hvordan arbeidstakerne mestrer de organisatoriske forholdene i forhold til roller og makt, og hvilke effekter dette gir i forhold til stress/tilfredshet.

Den første problemstillingen vil bli belyst i kapittel 5, mens kapittel 6 vil omhandle hvordan positive og negative sider ved mobil teknologi og hjemmekontor kan påvirke familien på hjemmebane, og om det er slik at fleksible arbeidsforhold og bruk av mobil teknologi gir mer tid til barna og familien slik Kanter (1977/1993) hevder? Eller er det slik Sherry Turkle (2011) stiller seg kritisk til, at foreldrene kan være fysisk til stede, men er mentalt "et annet sted?" Jeg vil også undersøke hvordan familierelasjoner kan påvirke jobbutførelsen ved bruk av hjemmekontor.

Teorier om makt, roller, rolle-uklarheter, rollekonflikter og overbelastninger står sentralt i forhold til tolkning og diskusjon i analysen, dessuten teori om stress og

tilfredshet, og idealtypene: segmentator og integrator. Oppgaven tolkes og drøftes opp mot denne teorien og tidligere undersøkelser, hvor de mest sentrale er studiene til Rosabeth Moss Kanter (1977/1993) og Sherry Turkle (2011).

I teorikapittelet har jeg gjennomgått perspektiver, begreper og empiri (vitenskapelige undersøkelser fra virkeligheten) som jeg ser som relevante i forhold til problemstillingene for denne oppgaven. Videre vil jeg diskutere forskningsprosessen og metodevalg, og presentere bedriftene og informantene som danner grunnlaget for den nye empirien i oppgaven.

3. Forskningsprosessen: metode og data.

I dette kapittelet vil jeg belyse de metodiske utfordringene og valgene jeg har hatt med å skrive denne oppgaven. Hvilken metodisk fremgangsmåte man skal velge avhenger blant annet av hva slags datamateriale man skal samle inn. Valget stod først mellom kvalitativ eller kvantitativ tilnærming. Jeg valgte kvalitativt intervju som forskningsmetode. Videre forklarer jeg hvorfor kvalitativt intervju som forskningsmetode ble valgt, hvorfor jeg valgte akkurat de bedriftene jeg gjorde, hvilke kriterier jeg hadde for utvelgelse av informanter, og hvordan jeg kom i kontakt med informantene. Jeg vil deretter gi en presentasjon av hvem informantene er og gjøre rede for gjennomføringen av intervjuene, sammendrag- og transkriberingsprosessen. Deretter vil jeg diskutere analyseprosessen, og til slutt drøfte metodens troverdighet og gyldighet, inkludert min egen rolle som forsker.

3.1. Valg av metode

Sosiologen Vilhelm Auberts(1972) definisjon av metode: *"er en fremgangsmåte, et middel for å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med til arsenalet av metoder"* (Everett og Furseth 2004:129-130).

Jeg minner om problemstillingene som tidligere er nevnt i forrige kapittel: 1) "Hvordan kan ansatte i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet oppleve ulike former for stress/tilfredshet med mobil teknologi og hjemmekontor?" og 2) "Hvordan påvirker positive og negative sider ved mobil teknologi og hjemmekontor familien (kvinner, menn og barna) på hjemmebane i forhold til stress/tilfredshet?"

Jeg diskuterer ikke hva stress kan føre til av fysiske symptomer eller risiko for helseplager, men hva som kan være årsaker til stress. For å belyse disse problemstillingene ønsket jeg å se om det var forskjeller i hvordan arbeidstakerne sjonglerte mellom de ulike sfærene i en offentlig og en privat bedrift. Kunne jeg finne noen forskjeller mellom arbeidstakerne i de to bedriftene i hvordan dette ble håndtert?

For å finne dette ut var jeg avhengig av nærhet til aktørene og muligheten for å gå i dybden i temaet. Det ville jeg ikke få gjort med et spørreskjema. En kvalitativ tilnærming vil være relevant i forhold til at jeg skulle undersøke forskjeller mellom arbeidstakere i to ulike bedrifter – en komparativ studie. Dette ville gi muligheten for å avdekke om det var forskjeller mellom bedriftene og hvilke muligheter eller begrensninger som forelå for arbeidstakerne i de ulike bedriftene. Kvalitativ forskning har ifølge Karin Widerberg (2001:15) som formål å klargjøre et "fenomens" karakter eller egenskap(er) og er derfor mer innholds-søkende. En kvalitativ tilnærming gir dessuten grunnlag for å forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fylldige data om personer og situasjoner. Samtalen er ifølge Thagaard (2002:11) et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer om sin situasjon, og kan være rettet mot atferd og samhandling mellom mennesker.

Et av målene var å finne ut om det var forskjeller mellom arbeidstakere i disse to bedriftene i forhold til hvilke muligheter de hadde i arbeidsforholdet og hvordan de håndterte hverdagene med hjemmekontor. Med et spørreskjema ville det være vanskelig å få avdekket det som ligger bak i forhold til hvordan aktører handler. Jeg ønsket ikke å se på utbredelsen av et fenomen, men å se på forskjeller eller likheter mellom de ansatte i de ulike bedriftene. En kvantitativ studie vil ifølge Tove Thagaard (2002:16) omfatte store utvalg, mens kvalitative studier kan gi mye informasjon om få enheter. Kvalitativ forskning gir mulighet for å forstå virkeligheten utfra hvordan de som studeres forstår sin livssituasjon. Karakteristisk for kvalitativ forskning er å søke en forståelse av virkeligheten som er basert på hvordan de som studeres forstår sin livssituasjon. En kvalitativ tilnærming vil derfor gi muligheter for å finne ulike nyanser. Dorothy E. Smith hevder nettopp at vi bør spørre oss selv hvordan noe gjøres (Widerberg 2001:59)? Hvordan gjør arbeidstakerne denne "sjongleringen" når de har mulighet til mobil teknologi og hjemmekontor med tanke på stress og tilfredshet, og hva gjør dette med familien (kvinner, menn og barna) på hjemmebane i forhold til stress og tilfredshet? Jeg anså derfor det kvalitative intervjuet som den mest velegnede metoden for datainnsamling.

Informantene som bærere av sosiale mønster (Widerberg 2001:59) er det jeg ønsker å kartlegge og forstå i forhold rundt "sjongleringen" mellom arbeid, barneomsorg og fritid.

Det er ikke selve intervjupersonene som personer jeg i utgangspunktet er interessert i, men informantene som bærere av sosiale mønster. Ved å bruke (halvstrukturert) intervju hadde jeg også muligheten for å åpne for at informantene kunne fortelle fritt og reflektere rundt spørsmålene, og jeg hadde mulighet for å legge til utdypende spørsmål mens jeg snakket med intervjupersonene ("halvstrukturert" eller semistrukturert betyr delvis strukturert). Samtalen ble styrt av meg som forsker, men jeg hadde på forhånd laget en intervjuguide med temaer jeg ønsket å snakke om (vedlegg 2). Jeg planla videre å ta opp intervjuene, for da kunne jeg få muligheten til å høre dem flere ganger. I tillegg noterte jeg stikkord under intervjuet.

3.1.2. Casestudie

Et casestudie er ifølge John W. Cresswell (2006:73): "Å studere et problem eller et tema gjennom en eller flere enheter innenfor en "setting" eller kontekst". Undersøkelsen ble begrenset til en offentlig og en privat bedrift hvor arbeidstakerne hadde mulighet for mobil teknologi og hjemmekontor. Det er forskjellene mellom disse bedriftene og hvilke arbeidsforhold arbeidstakerne i de ulike bedriftene hadde, som jeg deretter ville undersøke. I tillegg ønsket jeg spesielt å finne ut hva som er arbeidstakernes opplevelser og syn på å benytte hjemmekontor og å kombinere de 3 sfærene arbeid, barneomsorg og fritid, og hvordan dette videre påvirker arbeid og familieliv. Ifølge Thagaard (2002:187) refererer case-studier til undersøkelser av få enheter eller cases, hvor forskeren analyserer mye informasjon om de enhetene, eller "cases", som studien omfatter, og omhandler en eller flere empiriske avgrensede enheter. Fordelen med å bruke flere case er at det gir en muligheten til å belyse et tema fra flere perspektiv.

Jeg valgte derfor i min studie to case: en privat og en offentlig kunnskapsbedrift. Disse valgte jeg å kalle TeknoGlobal (privat) og Ansvarsdirektoratet (offentlig). Casestudiene mine omhandler altså to organisasjoner som er større enheter. Da er det organisasjonen som helhet, og ikke de enkelte personene forskeren har informasjon fra, som representerer fokus for analysen (Thagaard 2002). Jeg var derfor avhengig av å finne frem til en gruppe mennesker som kunne gi meg den informasjonen jeg trengte for å

svare på problemstillingen, og for å kartlegge hvordan arbeidstakere og foreldre i ulike bedrifter håndterte hverdagene mellom arbeid, barneomsorg og fritid når de benytter mobil teknologi og hjemmekontor. Ifølge Thagaard (2002:187) kan case-studier knyttes opp til undersøkelsesopplegg som er spesielt rettet mot å oppnå kunnskap som peker ut over den enheten undersøkelsen fokuserer på. Dette mener jeg mine resultater kan anvendes til.

3.1.3. Konfidensialitet.

I all forskning er det viktig å beskytte privatlivet til dem man studerer. Ifølge Thagaard (2002:24) innebærer prinsippet om konfidensialitet at: "De som gjøres til gjenstand for forskning, har krav på at all informasjon de gir blir behandlet konfidensielt. Forskeren må hindre bruk og formidling av informasjon som kan skade enkeltpersoner det forskes på". Bedriftene i denne studien er i tillegg også anonyme, noe jeg presiserte ved henvendelsen for å få tilgang til informanter i bedriftene. Jeg har derfor anonymisert casene i forhold til navn, og kaller den private bedriften: TeknoGlobal og den offentlige bedriften: Ansvarsdirektoratet. Informantene har i studien fått andre navn enn i virkeligheten, og eventuelle stedsnavn er også byttet ut.

3.2. Utvalg

Kvalitative studier baserer seg ifølge Thagaard (2002:53) på strategiske utvalg, dvs at vi velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er særlig egnet for å belyse problemstillingen. Først ble det sendt en forespørsel til en privat og en offentlig virksomhet. Da jeg fikk klarsignal fra ledelsen, inviterte jeg deretter informanter til undersøkelsen som hadde bestemte kriterier: De skulle bruke mobil teknologi og hjemmekontor, ha barn mellom 0-16 år, og de skulle alle ha høyere utdanning.

3.2.1. Tilgang til feltet

I forhold til tilgang til den offentlige bedriften Ansvarsdirektoratet, ringte jeg en far i mitt nærmiljø. Han jobber i ledelsen i den offentlige bedriften. Jeg sendte informasjon om prosjektet og invitasjon via email til ham. Han videreformidlet min invitasjon internt i bedriften til ca. 500 ansatte. 14 informanter sa seg villig til å delta, hvorav 5 menn og 9 kvinner. 3 av kvinnene var vanskelig å få tak i, var på reise, stilte ikke opp til avtalt møte osv. Jeg gjorde derfor en avgrensning, og valgte derfor å avslutte intervjuene da jeg hadde intervjuet 5 menn og 6 kvinner i den offentlige bedriften.

I den private bedriften TeknoGlobal fikk jeg tilgang ved at jeg via internett kom over en intern undersøkelse som var gjort i et globalt selskap. Jeg kontaktet vedkommende pr.mail og fortalte om prosjektet mitt og at det ville være interessant for meg å få tilgang til hans undersøkelse. Det fikk jeg ikke, men han videreformidlet kontakt til administrerende direktør i Norge som viste stor interesse for prosjektet mitt. Han ville gjerne at jeg også skulle foreta undersøkelsen internt i bedriften mellom to grupper arbeidstakere: 1) De som hadde tilgang til HD-videokonferanse hjemmefra og 2) de som ikke hadde denne muligheten. Han ville ikke "jamme" meg og sende ut invitasjonen til alle ansatte selskapet hadde i Norge, men jeg fikk tilgang til en gruppe på ca. 100 ansatte som tilfredsstilte mine krav. Ut fra disse som fikk invitasjonen svarte i første omgang 7 informanter. De 3 kom med ved at de første informantene snakket om prosjektet mitt på arbeidsstedet, hvor videre disse tok kontakt med meg via email. Dessverre var det ikke nok informanter til å dele de inn i de to interne gruppene som administrerende direktør ønsket å undersøke om det var forskjeller mellom, men noen av informantene i denne gruppen har tilgang til HD-videokonferanse hjemmefra, mens andre ikke har dette. Jeg ser i ettertid at dette allikevel ikke har noen stor betydning i forhold til mine problemstillinger.

Et viktig moment er at alle informantene som har blitt med i undersøkelsen kom med via selvseleksjon. Selv om det var jeg som inviterte, og mine kontaktpersoner i bedriften videreformidlet min henvendelse, en åpen invitasjon, var det sannsynligvis bare de som var spesielt interessert i temaet som takket ja til å være med. Det var nettopp ansatte som var opptatt av disse temaene jeg ønsket å intervju, men etiske refleksjoner rundt dette kommer jeg inn på senere (3.6). Alle informantene tok kontakt med meg via email,

hvor de sa seg villige til å delta i prosjektet. Jeg kontaktet dem da via telefon og/eller email og avtalte tid og sted for intervju.

3.2.2. Om informantene

Utvalget mitt består totalt av 21 informanter. Som tidligere nevnt var kriteriumet for utvelgelsen at informantene skulle ha høyere utdanning, bruke hjemmekontor og ha barn i alderen 0-16 år. Dette fordi variabelen utdanning skulle være så lik som mulig, og at informantene hadde barn var et "must" for analysen i forhold til barneomsorg og fritidsaktiviteter. Ønsket om lik fordeling av kjønn hos informantene ble oppfylt både i den private med 5 kvinner og 5 menn, og den offentlige bedriften, som hadde 6 kvinner og 5 menn. For å få plass i oppgaven ble ikke kjønn et eget tema, men heller et mål for å få et innblikk i hvor likestilte informantene var ift arbeidsfordelingen på hjemmebane.

På bakgrunn av problemstillingen, og om det er forskjeller mellom foreldre i ulike bedrifter som bruker mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid, ønsket jeg informanter med omtrent samme ståsted. Det er allikevel en viss variasjon i utdanningslengde og utdannelsestype blant informantene i begge bedrifter. Jeg ønsket å finne ut om det er forskjeller mellom arbeidstakere i en offentlig bedrift og en privat bedrift – og valgte ut to kunnskapsbedrifter for at sammenligningen mellom bedriftene skulle være så like som mulige. Det verserer ulike myter om forskjeller mellom offentlige og private bedrifter, og i dette tilfellet er det interessant å se nærmere på om arbeidstakere har ulike muligheter, og om det er tilrettelagt forskjellig i de ulike bedriftene.

Jeg ønsket meg informanter med høyere utdanning, fordi det ofte er disse arbeidstakerne som har mulighet for hjemmekontor, og for at kunnskapsmedarbeiderne skulle ha omtrent likt stillingsnivå. Jeg undersøker ikke klasseforskjeller, som f.eks forskjeller mellom ulike kategorier arbeidstakere på ulike stillingsnivåer innad eller mellom bedriftene i denne oppgaven, men om det er forskjeller mellom samme type arbeidstakere i de ulike bedriftene.

Siden jeg er interessert i om foreldrene som har denne muligheten får mer tid til barna sine, stilte jeg krav om at informantene skulle ha barn mellom 0-16 år i husstanden. I

utgangspunktet tenkte jeg informanter med barn mellom 6 og 16 år fordi jeg vet at fritidsaktivitetsnivå øker etter skolestart, noe som kan kreve mer kjøring og henting utenom "normale arbeidstider" (kl. 8-16), men for å få tilgang til nok informanter valgte jeg kriteriet 0-16 år, noe som viste seg å være et godt valg. Det var ikke nok foreldre som meldte seg i gruppen med barn i alderen 8-16 år, men fordi jeg hadde utvidet aldersgruppen til barn i alderen 0-16 år fikk jeg dekket opp ønskelig antall informanter.

Det siste kriteriet for informanter var at arbeidstakerne bruker mobil teknologi/hjemmekontor. Mobil teknologi som smarttelefoner, bærbar pc osv er verktøyet arbeidstakerne bruker for å kunne jobbe hjemmefra eller "på farten", og det er nettopp dette jeg vil undersøke: om bruk av slike verktøy kan kombineres med å utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte, samtidig som man får mer tid til barn, familieliv og fritidsaktiviteter.

Under intervjuene kom det fram andre opplysninger som kan være relevante for hjemmesituasjonen og arbeidsfordeling: Flere av foreldrene hadde omsorgen for barna 50%, dvs delt omsorg, og praktiserte samvær annenhver uke med barna. Dette er viktig å presisere fordi det er stor forskjell på det å være mor eller far på halv omsorgstid (50%) kontra full tid (100%). Arbeidstakere som har barn annen hver uke har også mye større muligheter til jobb og karriere den uken de ikke har barn..... enn den enslige faren eller moren som har barna 100% hele tiden uten avlastning– som en av informantene hadde.

Yngste informant var 30 år og eldste 58 år. Det er viktig å understreke at mine empiriske funn ikke er basert på par-data, men det var et par med i undersøkelsen hvor begge var ansatt i den samme bedriften. Det er også aleneforeldre med i undersøkelsen. Analysen baseres kun på den ene forelderens opplevelse av familielivet. Svakheten med denne studien kan være at nettopp familien til arbeidstakerne ikke er intervjuet, men flere av informantene hadde partnere som også hadde fleksible arbeidsforhold og hjemmekontor, og jeg har derfor gjennom informantene allikevel fått et omfattende innblikk i livet til mobilarbeidere og deres familier på hjemmebane.

3.2.3 Utfordringer ved utvelgelsen

I den offentlige bedriften – Ansvarsdirektoratet, ble invitasjonen sendt ut til alle de 500 ansatte, mens i den private bedriften TeknoGlobal ble invitasjonen sendt til ca. 100 av de 500 ansatte i Norge. Allikevel er det et såpass stort antall at jeg mener krav om anonymitet og ”frivillighetsprinsippet” allikevel er blitt ivaretatt. Jeg har ivaretatt informantene i forhold til anonymitet så godt det lar seg gjøre i materialet, men hva informantene selv forteller om sin deltakelse, må hver enkelt stå ansvarlig for. Informantene tok direkte kontakt med meg via email eller telefon, og således vet ikke ledelsen i bedriftene noe om hvilke arbeidstakere som er med i studien. Jeg ble enig med NSD om å informere i informasjonsbrevet (vedlegg 1) om at deltakelse er frivillig og jeg startet intervjuene med å gjenta dette og innhente en samtykkeerklæring som informantene signerte.

3.3. Datainnsamling

Innsamling av data har foregått gjennom intervjuene, men jeg har også fått tilgang til noen dokumenter i forhold til regler ift hjemmekontor i de to bedriftene: personalhåndboka i Ansvarsdirektoratet og dokumenter om TeknoGlobal’s personalpolitikk. Disse dataene har først og fremst vært informasjon og bakgrunnsinformasjon om hva som er regelverket i de to bedriftene i forhold til bruk av hjemmekontor. Dette blir presentert nærmere i kapittel 4. Observasjon ble ikke valgt, fordi det ville vært svært tidkrevende i forhold til et mastergradsprosjekt, dessuten hadde neppe informantene invitert meg til å observere dem både på jobb og på hjemmebane med familien. Et intervju derimot ville gi muligheten til å gå i dybden, og samtalen vil legge til rette for å utforske bakenforliggende faktorer. Intervjuet ble derfor valgt for å få tilgang til de dataene jeg ønsket.

3.3.1. Utforming av intervjuguide.

Intervjuguiden lagde jeg etter å ha lest mye relevant teori (Widerberg 2001) med utgangspunkt i problemstillingene. Jeg hadde flere (9) ulike temaer jeg ville belyse, og flere innfallsvinkler for å få belyst problemstillingene (vedlegg 2). Da jeg anså intervjuguiden som ferdig, foretok jeg to prøveintervju av en far og en mor i nærmiljøet med barn i alderen 0-16 år, med høyere utdanning og høyt profilerte jobber. Jeg fikk utfyllende og interessante opplysninger ut fra spørsmålene som ble stilt og tok derfor avgjørelsen på at intervjuguiden ville fungere.

3.3.2. Intervjuprosessen

Etter at informantene hadde kontaktet meg og takket ja til å være med i undersøkelsen, ringte jeg dem eller sendte en e-mail, hvor vi avtalte sted og tidspunkt for intervjuet. De fleste var veldig fleksible i forhold til tidspunkt på formiddagen, så ofte foreslo jeg ulike tidspunkt som de kunne velge den tiden som passet best for dem. Intervjuene ble foretatt i perioden tirsdag 18.oktober til lørdag 12. november 2011. Alle intervjuene ble foretatt midt på dagen i møterom i den offentlige og private bedriften, bortsett fra ett intervju som ble foretatt hjemme hos en av informantene en lørdag formiddag. Informantene selv reserverte møterom og kom og hentet meg i resepsjonen. Alle møterommene var lydtette og uten forstyrrelser. Møterommene var slik plassert at andre ansatte ikke kunne følge med på hvem som ble intervjuet av meg. Dette ivaretok informantenes anonymitet. En informant ønsket å bruke eget kontor. Jeg benyttet en iPhone3 og en iPhone4 til opptakene. Det viste seg å være et lykkelig valg, fordi under ett av intervjuene stoppet plutselig opptaket på den ene telefonen. Det var heldig at jeg hadde dobbeltsikret opptakene, fordi da intervjuene skulle overføres til iTunes på min Mac, fikk jeg ikke overført et av intervjuene fra den eldste iPhonen, men med "backup" gikk det fint å overføre alle intervjuene fra den nye. Hver dag etter intervjuene var foretatt, overførte jeg intervjuet til min Mac og slettet opptakene på mobilene. Min Mac har brukernavn og passord, og vil derfor ikke kunne benyttes av andre.

Selv om jeg aldri før hadde vært i intervjuer-rollen, følte jeg meg trygg og åpen for å møte ulike typer mennesker. Alle informantene viste interesse for prosjektet og møtte meg med respekt og interesse. Jeg følte intervjupersonene – ”sjefer” og også de ”unge hippe” etter kort tid slappet av, og at jeg fikk en god ”tone” med alle. Sosiologistudiet har gitt meg mer kunnskap og forståelse av ulikheter i samfunnet, og derfor forståelsen av ”ryggsekken” og oppvekstbakgrunn til informantene, og dette gjør at jeg derfor er ganske avslappet i forhold til menneskers sosiale ståsted. Intervjurollen var spennende, interessant og morsom, og med dette utgangspunktet fløt alle intervjuene lett. Det virket som om alle informantene følte seg komfortable med situasjonen, og ifølge Kvale (1997) er dette viktig for å få informantene til å åpne seg om sine private opplevelser og følelser til meg som en fremmed person og intervjuer. Alle intervjuene startet jeg med å presentere meg selv og prosjektet, og informere om informantens rettigheter, slik jeg tidligere viste (3.3). Dette er ifølge Kvale (1997:128) viktig for å definere situasjonen for informanten. Informantens rettigheter hadde jeg også gitt informasjon om i invitasjonsbrevet. Jeg understreket at de når som helst kunne avbryte intervjuet..., noe jeg også ved et par anledninger gjentok da informantene kom med informasjon av privat karakter, som var utenfor oppgavens interesse. Ingen av informantene avbrøt intervjuene, men en av informantene måtte jeg intervju to ganger. Jeg delte intervjuet i to, og fortsatte videre etter så langt vi var kommet etter første intervjumøte.

Intervjuene varierte i tid mellom 1 time og 29 minutter og 32 minutter. Dette skyldes at noen pratet veldig fritt og mye, mens andre måtte det hales mer ut av.

Under intervjuene prøvde jeg å gi informantene tid til å svare, og var forsiktig med å avbryte. Jeg stilte også oppklarende spørsmål der jeg var usikker på om jeg hadde forstått informanten korrekt. Slike verifiseringsspørsmål var til stor nytte for å avklare eventuelle misforståelser. Jeg følte alle samtaler fløt lett. Når vi var ferdige med intervjuet forklarte jeg om prosjektets videre fremdrift, og når jeg antok det ville være avsluttet. Jeg takket for intervjuet og ba dem kontakte meg eller prosjektansvarlig på ISS, UiO om det var noe de lurte på.

Ifølge Thagaard (2002:56) vurderes størrelsen på utvalget i forhold til et ”metningspunkt”. Det vil si at utvalget kan betraktes som tilstrekkelig stort når studier av flere informanter ikke synes å gi ytterligere forståelse av fenomenet som studeres.

Det finnes ikke på forhånd noe gitt svar på hvilket antall informanter som er tilstrekkelig for å nå et metningspunkt. Jeg mener at utvalget mitt var stort nok, og at jeg fikk belyst temaene fra flere sider. Med de kriteriene for informantene jeg hadde ønsket i de to ulike bedriftene, mener jeg at jeg ikke ville få så mye ny informasjon ved å intervju flere, derfor vil jeg vurdere størrelsen på utvalget som stort nok. Dette er i tråd med Daniel Bertaux (1981:188), som hevder at når ulike elementer viser seg om igjen og om igjen med regularitet, eller som en selvfølgelighet, får man ikke ytterligere ny forståelse av fenomenet, og man har nådd et metningspunkt.

3.3.3. Sammendrag og Transkripsjon

Underveis i intervjuene noterte jeg stikkord i intervjuguiden, og rett etterpå skrev jeg notater hvis det var noen spesielle tanker jeg hadde rundt intervjuet. Deretter begynte jeg å skrive korte sammendrag. Noen av sammendragene er skrevet noen dager etter intervjuene ble foretatt, mens andre er skrevet samme dag. Etter at jeg hadde skrevet korte sammendrag fra intervjuet, lagret jeg alle intervjuene på min private Mac, for senere transkribering. Deretter slettet jeg intervjuene på begge iPhonene jeg brukte til opptakene. På grunn av min egen krevende hjemmesituasjon denne høsten, så jeg det som viktigst å innhente data/foreta intervjuene først, for når først materialet foreligger, kan man transkribere og analysere på et senere tidspunkt. Det viste seg å være en god avgjørelse. Transkriberingen ble foretatt fortløpende frem til januar 2012. Blant informantene var det en del dialekt-forskjeller, men utsagnene er skrevet ned i bokmål. Utover det er informantenes setningsstruktur og konstruksjon identiske med de opprinnelige utsagnene. Alle navn er endret og anonymisert i analysen og den offentlige publikasjonen. Grunnet egen familiesituasjon ble analysekapitlene skrevet først i perioden oktober/november 2012 til januar 2013, men jeg mener ikke dette har noe å si for analysen, siden jeg lyttet til opptakene flere ganger og studerte det transkriberte materialet svært nøye.

3.4. Analyseprosessen

Som jeg tidligere har skrevet, skrev jeg korte sammendrag og refleksjoner rett etter hvert intervju. Ifølge Thagaard (2002:28) kan analysearbeidet skje kontinuerlig under hele forskningsprosessen, og gjennom seminarer med veileder og andre studenter i vårsemesteret 2012 har jeg holdt tankevirksomheten oppe, og fikk tilbakemeldinger på seminarene, og på den måten begynte jeg å danne meg bilder og tanker av materialet. Når jeg så tok frem det transkriberte materialet og sammendragene et år etter selve intervjuene ble foretatt, var det også godt å ha opptakene, og høre stemmene og intervjuene på nytt, selv om prosjektet hele tiden hadde vært med meg i tankene. Analysen er en prosess som følger gjennom hele prosjektet hvis man har en åpen dialog med empirien underveis, i selve intervjuprosessen, transkriberingen og ved å lytte til intervjuene, i selve analysedelen og til slutt konklusjonen. Under prosessen med analysearbeidet har jeg hatt flere gjennomganger av teorien. Noe er fjernet, mens annet er kommet til helt mot slutten. Jeg har valgt en empiri-nær tilnærming, og har prøvd å forklare og diskutere mine funn ut fra relevant teori på området. Hva slags teori jeg har valgt har derfor vært en prosess gjennom hele analysearbeidet. Temaene har blitt belyst med sitater fra intervjuene.

Jeg valgte en temasentrert tilnærming (Thagaard 2002:153) dvs å sammenligne informasjon fra alle informantene om hvert tema, og dermed gå i dybden på de enkelte temaene å sortere og systematisere interessante funn inn i to hovedområder eller temaer. Ett som tok for seg forholdet til bedriftene og forskjeller mellom dem, og ett område som tok for seg mer den familiemessige biten. Den familiemessige biten tok jeg senere og sorterte i fire undertemaer: generelle familieforhold, jobbrelasjon/partner, jobbrelasjon/barn og familierelasjoner ift jobbutførelsen. På denne måten blir materialet komprimert (Everett og Furseth 2004:143). En del av sitatene kunne brukes flere steder og tolkes i begge kapitlene, slik sett måtte jeg sortere og foreta en rekke valg. Senere i analysen har jeg reflektert over sammenheng mellom mønster, og hva som faller utenfor (Widerberg 2001:133). Det jeg fant var at det var et mønster ut fra individuelle forskjeller: om man er segmentator eller integrator. Dette viste seg å være avgjørende for stressmestring og stressbelastning og for hvordan dagene ble organisert.

I analysen er det viktig at det er en sammenheng mellom teori, problemstillingen, materialet og konklusjonen som trekkes (Everett og Furseth 2004:144). Jeg brukte funn i form av sitater og prøvde å fortolke dette materialet ved å bruke teorien. Jeg sammenlignet forskjeller mellom bedriftene, og muligheter for de ansatte i de ulike bedriftene, og prøvde å diskutere hva som kan være årsaker til stress, hva som kan være årsak til konflikter, og hvilke fordeler og ulemper slike arbeidsforhold som mobil teknologi og hjemmekontor kan ha for arbeidstakeren og familien på hjemmebane. Det er intervjuene som utgjør min dokumentasjon, og som skal vise at ting forholder seg slik jeg hevder (Everett og Furseth 2004:145). Jeg prøvde å skape en sammenheng mellom teori og empiri, og sammenholde mine funn med annen forskning. Jeg har sett på likheter, samsvar og eventuelle forskjeller mellom mine funn og andres forskning.

3.5. Datakvalitet

Ifølge Cresswell (2006) skal man være forsiktig med å generalisere i kvalitative studier, fordi konteksten kan variere fra et case til et annet, men forskeren kan etterstrebe best mulig generalisering gjennom å velge representative case i den kvalitative studien (Creswell 2006:74). Om mine case er representative i forhold til annen virksomhet i offentlig og privat sektor er vanskelig for meg å avgjøre, men den forståelsen som er utviklet innenfor dette prosjektet, kan slik jeg forstår det, også være relevant i andre situasjoner (Thagaard 2002:171). Kvalitative forskere må være saklige og pålitelige, og det kan forskeren vise ved å dokumentere og diskutere sine valg og tolkninger fortløpende i forskningsprosessen, hevder Widerberg (2001:18).

I denne undersøkelsen har jeg ingen kontrollgruppe. Kontrollgruppe brukes i eksperimentelle undersøkelser, hvor man har en eksperimentgruppe og en kontrollgruppe. Hensikten med et eksperiment er å teste en bestemt hypotese om sammenhengen mellom antatt årsak og en antatt effekt. Eksperimentgruppen og kontrollgruppen forutsettes å være like, bortsett fra at deltakerne i eksperimentgruppen utsettes for den antatte årsaksfaktoren i den hypotesen som skal testes (Korsnes, Andersen og Brante 2004:158). I denne studien derimot har jeg undersøkt forskjellene mellom en bedrift som i stor grad bruker hjemmekontor og en bedrift som i mindre grad benytter hjemmekontor, altså hvor begge gruppene bruker hjemmekontor, men i større

eller mindre grad. Andre variabler som utdannelse, kjønn, barn mellom 0-16 år er like for de to gruppene.

3.5.1. Reliabilitet

Reliabilitet i kvalitativ metode vil være i hvilken grad man kan forvente det samme svaret av det respondentene mener, hvis en annen spør om det samme. Jeg vil anse sannsynligheten for at man vil oppnå mange av de samme svarene ved en ny undersøkelse som stor, fordi det ikke var stor uenighet eller sprik i svarene jeg fikk fra informantene i de to bedriftene. Men oppgavens hensikt er ikke å finne absolutte sannheter om hvordan ulike arbeidsforhold styrer familielivet, men derimot å forsøke og forklare to case og stille spørsmål (Silverman 2005:37) i forhold til hvordan mobil teknologi og hjemmekontor i ulike sektorer kan styre og påvirke familielivet. Jeg har ikke foretatt tallfestede målinger som i kvantitativ metode, men brukt kvalitativ metode hvor jeg har intervjuet, tolket og analysert.

3.5.2. Validitet

Ifølge Kvale (1997:209) kan vi ta utgangspunkt i en gyldighetsforståelse som er basert på en påstands styrke og troverdighet. Validering blir en kontinuerlig kontroll, utspørring og teoretisk tolkning av funnene. Dette har jeg gjort i tolkning- og diskusjonsdelene i analysekapittel 5.2 og 6.2.

I følge Thagaard (2002:187), er fordelene med å bruke flere case, at det gir en muligheten til å belyse et tema fra flere perspektiv, og som jeg tidligere har nevnt kan case-studier knyttes opp til undersøkelsesopplegg som er spesielt rettet mot å oppnå kunnskap som peker ut over den enheten undersøkelsen fokuserer på. Med validitet svarer dataene på gyldige slutninger. Jeg har fått gode data fra informantene, men jeg har ikke direkte data om stress og integrator/segmentator, men dette kommer frem indirekte. Jeg mener de indirekte svarene på stress i forhold til integrator og segmentator, gir mulighet til å kaste lys over problemet. Videre vil jeg diskutere hvilke etiske dilemmaer jeg har hatt.

3.6. Ethiske refleksjoner

Har min rolle som forsker, mitt undersøkelsesopplegg og min fortolkning av data bidratt til et troverdig og gyldig forskningsprosjekt?

Siden jeg skulle samle inn personopplysninger og bruke elektroniske hjelpemidler til innsamling og oppbevaring av data, måtte prosjektet meldes inn til NSD, fordi prosjektet går under kategorien meldepliktig. Etter godkjenning av prosjektet og intervjuguiden ble jeg i samråd med NSD i tillegg til den informasjonen som stod i invitasjonen om at intervjupersonene og arbeidssted skulle forbli anonyme, enig om at jeg også skulle informere om dette muntlig før intervjuene startet, og sørge for å innhente samtykkeerklæring. I tillegg henviser jeg og refererer til en tidligere undersøkelse/nettside i kapittel 5, som jeg ikke oppgir nettadresse til pga anonymitet.

Et viktig moment er at alle informantene som har blitt med i undersøkelsen kom med via selvseleksjon. Er dette et problem? De var alle entusiastiske i forhold til bruk av hjemmekontor, bortsett fra Erik i Ansvarsdirektoratet som anså hjemmekontorordningen som midlertidig. Flere av arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet var "frontkjempere" for hjemmekontorordningen, og de fleste ønsket seg flere dager. Slik sett kan det være de som ønsker dette sterkest som har valgt å være med, men et av kriteriene for å være med, var nettopp at de benyttet hjemmekontor. I TeknoGlobal er denne måten å jobbe på så innarbeidet for alle at jeg anser dette som en del av deres arbeidskontrakt. Det som derimot er viktig å være klar over, er at TeknoGlobal er en teknologibedrift som selv kan levere utstyr til hjemmekontorløsninger, og at flere av informantene nettopp jobbet med markedsføring og salg. Positiv omtale av hjemmekontorordning og fleksible arbeidsforhold kan derfor ha et potensiale til økt salg av deres produkter. Allikevel anser jeg ikke dette som et stort problem, da undersøkelsen min ikke omhandler fordeler/ulempes med bruk av ulike typer teknologiutstyr til hjemmekontor, men hvordan arbeidstakerne strukturerer og sjonglerer mellom sfærene arbeid, barneomsorg og fritid. Disse faktorene har jeg hatt i bakhodet under selve analysen, men mener jeg med min tolkning av stoffet har klart å trekke frem både positive og negative sider ved mobil teknologi og hjemmekontor.

Min rolle som forsker: Min alder og erfaring skulle kanskje vise seg å være en fordel jeg hadde som intervjuer om dette temaet, fordi jeg selv har praktisk erfaring med barn, familie og jobb. Jeg har selv jobbet i 100% stilling og hatt omsorgen for mange barn. Men jeg har også de senere årene hatt mulighet pga teknologien til å jobbe med ulike prosjekter hjemmefra, samt å studere hjemmefra. Da har jeg hatt arbeidsøker med jobb og/eller studier midt på dagen når barna har vært i barnehage og skole, eller om kvelden etter de har lagt seg, i bilen mens de har vært på treninger mm. Jeg forstår derfor hva informantene snakker om og kan leve meg inn i deres situasjon. Jeg har derfor spesielt i forhold til kapittel 6 hatt et godt grunnlag for forståelse av de fenomenene som studeres. Tolkningen kunne lett blitt utviklet i relasjon til egne erfaringer (Tove Thagaard 2002:180). Men jeg har strebet etter å være ydmyk og lyttende til det informantene har fortalt. Jeg mener mine egne erfaringer og forforståelse av temaet ikke har hatt avgjørende effekt på det endelige resultatet, men heller en større innsikt og forståelse av hvordan ting henger sammen, og har derfor gitt meg mange kritisk refleksjoner av temaene i gjennomføringen av denne oppgaven. Gjennom sosiologistudiet har jeg nettopp fått en forståelse av hvordan ting henger sammen, hva som styrer menneskene i samfunnet og deres valg innenfor de rammene som er gitt, og derfor kan det være lettere å forstå informantenes valg, prioriteringer, eventuelle frustrasjoner i forhold til krav og forventninger og/eller tilfredshet.

Vanligvis undersøker jeg på forhånd hvem jeg skal møte og snakke med, men jeg valgte å møte informantene mine med helt blanke ark.....dvs. jeg hadde ingen bakgrunnsinformasjon om hvem de var, stilling osv. Jeg hadde derfor heller ingen forutinntatte meninger eller kunnskap om informantene, utenom at de fylte kriteriene for deltakelse. Jeg hadde heller ikke studert organisasjonskartet i de bedriftene jeg hadde informanter fra, og visste bare helt overfladisk hva slags typer bedrifter dette var. Jeg fikk opplysninger om bedriftene gjennom informantene, men har i ettertid studert organisasjonskart og hvordan bedriftene presenterer seg på nettet, og bedriftenes personalpolitikk angående bruk av hjemmekontor og fleksibilitet. Jeg har tidligere beskrevet intervjusituasjonen, og at jeg igjen informerte om at intervjuet var frivillig, at de kunne trekke seg når som helst, og at de måtte undertegne en samtykkeerklæring. Dette i tråd med de etiske retningslinjene til NESH og i samråd med Personvernombudet, NSD.

Jeg har tidligere beskrevet at det transkriberte materialet, sammendrag og at alle navn i den ferdige oppgaven er anonymisert. Lydopptak ble lagt over på min Mac som har brukernavn og passord, og deretter slettet fra de to iPhoneene jeg brukte under opptakene. Dette ble gjort umiddelbart etter jeg kom hjem. Disse iPhoneene hadde også brukernavn og passord om noe skulle skje på veien. Det transkriberte materialet vil bli makulert når oppgaven er godkjent. I den publiserte oppgaven er alle navn og begge bedriftene anonymisert, og listen med omkoding av navn og pseudonymer har hele tiden vært innlåst når jeg ikke har brukt disse.

Når det gjelder selve dataene i materialet, har jeg som tidligere nevnt valgt en empirinær tilnærming (Widerberg 2001:127), og har prøvd å forklare og diskutere mine funn ut fra relevant teori på området. Hva slags teori jeg har valgt har vært en prosess gjennom hele analysearbeidet. Temaene har videre blitt belyst med sitater fra intervjuene, og jeg som forsker har valgt ut sitat som jeg selv synes var relevant for oppgaven. Dette er selvfølgelig et punkt hvor opplegget kan kritiseres, utenforstående vil dermed ikke få innblikk i alle nyanser og dette kan derfor kritiseres som en svakhet ved datamaterialet. Men som forsker må man velge, og man kan ikke få med alt i en masteroppgave, men jeg har prøvd etter evne å få med det jeg synes har vært mest relevant under hvert tema for å belyse temaene fra flere sider. Ifølge Widerberg (2001:124) slipper man unna de etiske problemene når man fortolker og analyserer informantenes utsagn i lys av idealtyper. De er ikke levende eller virkelige personer og situasjoner. Ingen og alle kan kjenne seg igjen. Dette er derfor relevant i forhold til at jeg har valgt å tolke noe av materialet mitt ut fra idealtyper som segmentator og integrator.

I dette kapitlet har jeg redegjort for metodevalg, diskutert forskningsprosessen, presentert bedriftene og informantene som danner grunnlaget for empirien i oppgaven. Videre vil jeg gi en beskrivelse av feltet og bedriftene, samfunnsforhold og livssituasjonene informantene befinner seg i.

4. Bedriftene og arbeidstakernes familie og livssituasjon.

4.1. Om bedriftene

Undersøkelsen omfatter arbeidstagere med høyere utdanning i en offentlig bedrift og i en privat bedrift. Begge bedriftene har mer enn 500 ansatte i Norge. Ifølge de ansatte har den private bedriften ca. 70.000 ansatte globalt. Grunnet kravet om anonymitet kan jeg ikke navngi bedriftene, men har valgt å kalle den offentlige bedriften Ansvarsdirektoratet og den private bedriften TeknoGlobal.

4.1.1. Offentlig bedrift

Den offentlige bedriften, Ansvarsdirektoratet, er et direktorat som er statlig styrt gjennom og underlagt et departement. Bedriften er en forvaltnings- og kunnskapsorganisasjon med et høyt utdanningsnivå. Direktoratet søker til en hver tid å utvikle kompetansen til sine medarbeidere. De driver med forvaltning, informasjon og service, og er engasjert i forskning- og utviklingsarbeid. De gir konsesjoner til ulike aktører i markedet, og jobber med internasjonalt utviklingsarbeid og er en nasjonal fagorganisasjon.

De ansatte har alle høyere utdanning: Landskapsarkitekter, Sivilingeniører, Siviløkonomer, Statsvitere og Samfunnsgeografer. De ansatte i bedriften er fordelt på flere seksjoner og avdelinger, og har derfor ulike sjefer å forholde seg til. Arbeidskontrakten til de ansatte er tidsbasert, dvs at de følger regelverket og Arbeidsmiljølovens § 10 i forhold til arbeidstid og antall timer det skal jobbes pr. uke.

Ansvarsdirektoratet har en felles overordnet personalpolitikk. Utdypende og oppdatert informasjon og praksis om fleksible arbeidsforhold og hjemmekontor finnes i Statens personalhåndbok (2012). Der finnes det kriterier for inngåelse av avtale om hjemmekontor i bedriften. Avtale om hjemmekontor blir i hvert enkelt tilfelle avtalt mellom leder og medarbeider. Følgende vilkår må alltid være oppfylt: "Arbeidsoppgaver må være egnet til å utføre hjemme, og medarbeideren må ha personlige forutsetninger for å arbeide hjemme. Leder og medarbeider bør i samråd bli enige om hvilke

arbeidsoppgaver som kan utføres hjemme. Leder har også ansvar for å vurdere medarbeiderens egnethet i forbindelse med hjemmearbeid, dvs at vedkommende arbeider selvstendig og strukturert, har nødvendig kompetanse mv. Det bør avklares når medarbeideren skal være til stede i bedriften, for eksempel deltakelse på seksjonsmøter, avdelingsmøter osv”. I Ansvarsdirektoratet er det følgende vurderingskriterier som legges til grunn for avtale om hjemmekontor: Omsorgsansvar (for små barn, barn med særlige omsorgsbehov, omsorg for andre familiemedlemmer ved langvarig sykdom mv), egen helsetilstand, lang reisevei til bedriften, deltakelse i vaktordninger/beredskap i bedriften.

4.1.2. Privat bedrift

Den private bedriften, TeknoGlobal, er en del av et globalt selskap. I Norge er det ca. 5-600 ansatte, mens det ifølge en av de ansatte er ca. 70.000 ansatte globalt. Selskapet utvikler og produserer høyteknologi, men grunnet kravet om anonymitet kan jeg ikke spesifisere dette nærmere. Organisasjonen består i Norge av en administrerende direktør og ledergruppe, og selskapet jobber med utvikling, markedsføring og salg av produkter og systemer. Intervjupersonene har alle høyere utdanning innen markedsføring/salg, er sivilingeniører eller siviløkonomer. En sammenslåing av to bedrifter etter et oppkjøp gjør at bedriften er under omorganisering og flytting. Informantene er hentet fra begge de gamle bedriftskulturene, men har nå en felles personalpolitikk og ledelse i Norge. Arbeidskontrakten til de ansatte er resultatorientert. De ansatte må levere resultater til ”deadlines”, og hvor lang tid de bruker på jobben er opp til arbeidstakeren.

I følge administrerende direktør, har TeknoGlobal følgende personalpolitikk og tilbyr følgende arbeidsforhold: ”Mangfoldig arbeidsvalgfrihet som støtter arbeidstakerens arbeids/livsintegrering, utvikling og selskapets produktive mål. Fleksible arbeidspraksiser, med hjelp av bedriftens teknologi, definerer hvordan, når og hvor arbeid blir utført. De er designet for å forbedre bedriftens evne til å rekruttere, engasjere og holde på talent, så vel som å forsterke bedriftens egen kultur for tillit, selvstendighet og inkludering. Siden dette er et globalt selskap er det også lokale lover

og regler som gjelder, men selskapet oppgraderer mulighetene over tid" (min oversettelse).

"Formelle fleksible arbeidspraksiser", er ifølge TeknoGlobal, løsninger som anbefaler en formell avtale og godkjenningsprosess, deriblant fjernarbeid. Det er arbeidstakere som jobber mest hjemmefra og ikke er plassert i en av bedriftens bygninger. En "fjernarbeidsavtale" anbefales. "Uformelle Fleksible Arbeidspraksiser" er muligheter de fleste ansatte vanligvis bruker med støtte fra sin leder. Når det ikke er noen formell prosess, vil deltagere i uformelle fleksible arbeidsforhold gis dette etter skjønn fra lederen. Herunder kommer: Fleksitid: Variasjon i regulær arbeidstid eller arbeidsskjema. Telecommuting/mobilt arbeid: Arbeid gjort et annet sted enn fra bedriftens lokaler.

Global Policy: Selskapet har en global policy, hvor de tillater de ansatte "fleksitid" og "telecommuting/mobilt arbeid" i samråd med leder. Disse avtalene er uformelle og ingen formell prosess/søknad forlanges. Selskapet definerer "fleksitid" og "Telecommuting/mobilt arbeid" på følgende måte: "Med fleksitid er det betydelig variasjon i når arbeidet er ferdig og/eller arbeidets start og sluttid. Fleksitid krever vanligvis ikke en formell avtale, men kan brukes i situasjoner hvor variasjon fra typisk arbeidstid er ekstrem (for eksempel når man jobber en delt tidsplan som tidlig morgen og kveld på en kontinuerlig basis for å imøtekomme flere geografiske eller ansattes behov). Rettesnoren for all fleksitid praksis er at det må møte behovene til virksomheten, samtidig som de ansatte må få til å balansere arbeid og personlige behov".

Mobilt arbeid er arbeid utført utenfor selskapets kontor: "Dette inkluderer telecommuting/mobilt arbeid fra hjemmet eller et annet sted, arbeid fra en flyplass, fly eller hotell mens man reiser, eller arbeid som ikke er fra selskapets bygninger. Andre eksempler er mobilarbeidere som tilbringer mye tid med kunden eller andre som ikke har nettilgang/samme teknologi som den i TeknoGlobal, og ansatte som jobber eksternt fra sine hjem eller andre steder" (min oversettelse).

4.2. Hvorfor tilby hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold?

I en stressende hverdag kan hjemmekontorløsninger/fleksible arbeidsforhold være med på å redusere stress for arbeidstakeren og familien. Denne muligheten kan lette hverdagen for barnefamilier. For arbeidstakere vil tid til barn, familie og fritid også være viktig. Lang reisevei, levering/henting i barnehage og SFO, og stress i forbindelse med å levere og rekke jobben, og på ettermiddagen rekke å hente før barnehage/SFO stenger og rekke barnas fritidsaktiviteter kan medføre mye stress. Med hjemmekontorløsning kan man ta første økt hjemme, slippe rushtiden til og fra jobb, og eventuelt jobbe noe på kvelden etter at barna har lagt seg. Men det å være "online" i familie-tiden kan også medføre stress for arbeidstakeren, partneren og barna i familien. Dette blir undersøkt i kapittel 6.

Fra bedriftens perspektiv, kan det være at fornøyde arbeidstakere yter mer i jobben? Det kan være mer ro til konsentrasjon hjemme enn f.eks i et åpent kontorlandskap. Arbeidstakerne må "levere i tide", og det spiller mindre rolle hvor de jobber fra. For mange kan fleksible arbeidsforhold hvor man får muligheter som nevnt over, være mye mer attraktivt enn f.eks. høyere lønn og andre "frynsegoder". Dette kan være interessant for arbeidsgiver, fordi mobil teknologi/hjemmekontor kan være attraktivt for den fremtidige arbeidstaker. Dette kan være avgjørende for å kapre den best kvalifiserte arbeidskraften. Dessuten kan bedrifter spare store utgifter på leie av kontorlokaler. Ved arbeidstakers sykdom, eller om arbeidstaker må være hjemme med syke barn, kan kanskje arbeidstaker jobbe noe, i stedet for å sykemelde seg helt. For aleneforeldre kan omsorgssituasjonen bli lettere.

4.3. Perspektiver og forutsetninger

For å forstå arbeidstakerens livssituasjon vil jeg i dette kapitlet gjennomgå de kontekstuelle rammebetingelsene arbeidstakerne og deres familie befinner seg i.

4.3.1. Likestilling. Forventninger og forskjeller mellom kjønn.

Selv om kjønnene skal være likestilt på arbeidsmarkedet i dag, er det nok i mange familier fremdeles gamle kjønnsrollemønstre som praktiseres i forhold til hjemrelatert arbeid. Dette kan medføre at det fremdeles finnes kvinner som daglig har en betydelig større arbeidsmengde totalt enn mannen i familien. Forskningen til Berit Brandth og Elin Kvande (2003) viser til fleksible fedre, som bruker langt mer tid på samvær med barna i familien enn tidligere, men ikke nødvendigvis tar like stor del av husarbeidet som kvinnen. Helene Aarseth (2008) viser til parforhold hvor kvinner og menn er helt likestilt ute i arbeidsmarkedet og likestilt med hjemrelatert arbeid og barneomsorg på hjemmebane. Denne forskningen støtter opp om likestillingsidealet hvor både forsørgeransvar og omsorgsansvar er felles.

4.3.2. Ulike familietyper.

I dag er det langt flere familiepraksiser og omsorgsmodeller enn tidligere. Mange lever i kjernefamilier hvor foreldrene har omsorg for barna i familien 100% av tiden, noen er enslige foreldre med eller uten ny partner, eller er steforeldre/bonusforeldre. Blant disse varierer omsorgstiden for barna med enten 100% eller 50%, eller man har som foreldre en omsorgssituasjon som er "barnløs" hver annen helg, eller at man har barna hos seg hver 2.helg.

4.3.3. Barneomsorg.

Moderne familiers hovedproblem kan handle om en "tidskrise", hvor barn får for liten tid med foreldre sine. Mødres økte tid til lønnsarbeid har minsket deres tid til omsorg i familien, og fedres familietid har ikke økt tilstrekkelig til å kompensere mødrenes reduksjon, hevder Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira (2004:31). For de som får muligheten til hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold kan den nye teknologien lette forholdet mellom arbeid og hjem, og mulig gi mer tid til barna i familien. Men dette kan også føre til en tids- og omsorgs-klaseskille mellom de som får mer tid til barn, familieliv og fritidsaktiviteter ved hjelp av fleksibel arbeidstid og hjemmekontor, og de som ikke har denne muligheten.

4.3.4. Reisevei

Lang reisevei til jobb, skole og barnehage sluker mye tid i hverdagen. Kort gangavstand fra jobb, skole og barnehage gir en helt annen start på dagen enn for de foreldrene som skal kjøre først til barnehage 1 og kanskje 2 og videre til SFO, før de selv kan kjøre til jobb i rushtrafikken, eller hive seg inn på et tog eller en buss til byen. Det rekker kanskje heller ikke med bare et kollektiv transportmiddel, enkelte må bytte til T-bane, buss eller trikk før de kan gå fra holdeplassen til sitt arbeidsted. Det samme stresset kan oppleves på ettermiddagene, og måtte reise fra jobben for å nå barnehager og SFO før de stenger kl.17, eller rekke barnas fritidsaktiviteter som starter tidlig.

4.3.5. Teknologiutvikling

Med ny mobil teknologi, fleksible arbeidsforhold og hjemmekontor har det skjedd en historisk utvikling fra jobb og familie som atskilte sfærer til mulighet for å arbeide for hvem som helst, hvor som helst i verden (globale selskap). Dette kan øke konkurransen om dyktige arbeidstakere på tvers av nasjonale grenser. Man behøver ikke flytte fysisk med familien for å jobbe internasjonalt. Arbeidstakere kan få muligheter til å etablere og bosette seg utenfor boligpressområder. Denne tilretteleggingen for arbeidstakeren kan samtidig på en annen måte ivareta barn og familiesfæren: "De nære ting".

Teknologiutviklingen har i mange år muliggjort bruk av hjemmekontor. Tidligere hadde man stasjonærbare datamaskiner. Nyere teknologi og raskere nett, og det å tilby arbeidstakerne den teknologien som til enhver tid finnes på markedet, samt mulighet for fleksible arbeidsforhold, kan være med på å lette hverdagene spesielt for barnefamilier. I dag har mange arbeidstakere egen bærbar pc/laptop, Mac, tilgang til smart-telefon, Skype, WebEx og videokonferanse.

Arbeidsverktøyet i bedriften kan ligge på Mac-en og Iphonen, som bl.a. har chattefunksjonalitet både på telefon og Mac. Man kan møtes og sitte i "samme møterom" via videokonferanse, selv om man fysisk egentlig sitter i ulike deler av verden. Man kan jobbe når som helst hvor som helst fra bare det finnes nettilgang. Dette gir helt nye muligheter til å kombinere arbeid, familieliv og fritid. Dessuten kan det redusere

arbeidsreiser med fly, buss og bil, noe som både gir mer tid med familien og er et mer miljøvennlig alternativ.

4.3.6. Fritid

Mange arbeidstakere/foreldre tilbringer fritiden med og rundt barnas fritidsaktiviteter.

Noen barn har fritidsaktiviteter som starter tidlig på ettermiddagen, med bl.a.

fotballkamper kl.16, hvor man må kjøre barna for eksempel til andre siden av byen.

Andre har fritidsaktiviteter som krever mye støtte og oppfølging av foreldre. Dette kan kreve foreldre i fleksible arbeidsforhold. Barn som ikke har foreldre som ikke kan stille opp pga jobbsituasjon får kanskje heller ikke være med eller utvikle sitt talent. Mange familier reiser på hytta i helgene og har ulike prosjekter de holder på med sammen.

Andre reiser på ferieturer i inn- og utland i skolens ferier, mens jobben er med.

I dette kapitlet har jeg beskrevet feltet, bedriftene og de kontekstuelle rammebetingelsene arbeidstakerne og deres familie befinner seg i. Videre vil jeg presentere dataene i undersøkelsen, og min tolkning og analyse av disse.

5. Stress og tilfredshet i ulike organisasjoner og arbeidsforhold.

Den første problemstillingen i denne studien er å studere hvordan ulike organisasjoner og arbeidsforhold kan påvirke stress og tilfredshet for arbeidstakerne og deres familier. I det følgende presenteres studiens data (kapittel 5.1) etterfulgt av en diskusjon av resultatene (kapittel 5.2) opp mot teori og annen forskning.

5.1. Ulike arbeidsvilkår

5.1.1. Teknologiske hjelpemidler.

Når det gjelder tilgang til ny teknologi forteller arbeidstakerne i de to bedriftene om ulike muligheter i forhold til tilgang de har til den nyeste teknologien på markedet som arbeidsverktøy. Det er en stor forskjell for arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal. Ansatte i TeknoGlobal har gjennom jobben fått mulighet til egen iPhone og Mac som arbeidsverktøy, og har blant annet tilgang til videokonferansemøter. Trine i TeknoGlobal forteller at jobben nettopp har sponset de ansatte med iPhone.

Tilde i TeknoGlobal forteller: *"Vi har en leasingavtale på vårt utstyr og er veldig styrt av en sånn treårskontrakt. Så når pc-en din er tre år så skal du inn å gjøre et valg om du ønsker pc eller mac...."*

I Ansvarsdirektoratet har man også muligheter for videokonferansemøter med lokalavdelinger, men slik jeg forstår det på arbeidstakerne er dette utstyret ikke oppgradert og fungerer ikke optimalt.

Eva forteller: *"Her har jeg brukt videokonferanse i forhold til disse regionskontorene. Det fungerer tålig greit når det virker. Men vår leverandør har ikke fått det helt til å virke, og så har vi for få"*

De ansatte i Ansvarsdirektoratet har hjemme-pc, men bruker egne mobiltelefoner også til jobbsamtaler om dette er nødvendig fra hjemmekontoret.

Ebba i Ansvarsdirektoratet forteller: *"Før var hjemmekontorordninga sånn at du skulle også få kompensert for mobiltelefoni. Og de er veldig restriktive på om du får telefon. Så de dagene jeg er hjemme, jeg har ikke fasttelefon hjemme, så jeg bruker mobiltelefonen min mye mer. Jeg kunne sikkert ha registrert de samtalene og sånne ting, men..."*. Hun forteller at mobiltelefonen betaler hun selv: *"For enkelhets skyld. Ja, vil jeg ha hjemmekontor eller vil jeg ikke ha hjemmekontor? Så da må man ikke lage så mye fuzz. Hvis man vil ha det liksom"*.

Man ser her at ansatte i TeknoGlobal blir sponset ny iPhone, mens ansatte i Ansvarsdirektoratet må bruke egen mobiltelefon som de betaler selv. Arbeidstakere som Ebba i Ansvarsdirektoratet påtar seg en økonomisk belastning for å få beholde "privilegiet" hun mener hjemmekontorordningen er. Dette kan være en kilde til stress sammenlignet med arbeidstakerne i TeknoGlobal som får sponset ny iPhone av selskapet. De får oppgradert utstyret sitt hvert 3. år og vil derfor hele tiden ha tilgang til ny teknologi. Men de må selv gjøre valg hvert 3. år og er styrt av denne 3-årskontrakten. I Ansvarsdirektoratet nevner flere at videokonferanseutstyret ikke alltid fungerer optimalt, og teknologisk utstyr som ikke fungerer optimalt, kan oppleves som stress i arbeidssituasjoner.

5.1.2. Antall dager med hjemmekontor, tilrettelegging og stress i forhold til holdninger.

Det er klare forskjeller mellom ansatte i Ansvarsdepartementet og TeknoGlobal for mulighet til antall dager med hjemmekontor. De ansatte i Ansvarsdirektoratet har en hjemmekontordag i uken, mens ansatte i TeknoGlobal forteller at de kan jobbe når som helst, hvor som helst fra, og at bedriften legger til rette for hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold. I en tidligere undersøkelse i TeknoGlobal (2011 hentet fra nettside) uttaler en ansatt, at det alltid har vært lagt opp til å jobbe utenfor kontoret:

"Siden jeg begynte hos TeknoGlobal har vi alltid blitt oppfordret til å jobbe hjemme, hos partnere, hos kunder, ute på reise, på hoteller – hvor vi enn var, skulle vi ha mulighet til å koble oss opp. Fra gammelt av når vi måtte bruke modem, til nå i dag når de fleste steder er utstyrt med trådløse nettverk".

Tina i TeknoGlobal forteller: *"...vi ligger kanskje litt foran veldig mange andre, det spiller ikke noen rolle hvor du sitter hen, så lenge du leverer og er til stede, så kan du godt sitte på månen, altså. Så det er klart at det er med på å prege arbeidsdagen, da".*

..... og Torgeir forteller: *"Så du er ikke barnevakt. Om du sitter på Huk eller hvor du sitter, bare du gjør jobben din så er det greit".*

I følge de ansatte i TeknoGlobal spiller det altså mindre rolle hvor man er når arbeidet utføres bare det blir gjort, og man leverer når man skal i tide. De ansatte oppmuntres til å benytte seg av hjemmekontor, spesielt forteller enslige fedre om hvordan bedriften tilrettelegger med hjemmekontor for dem. Slik jeg opplever denne bedriften strekker de seg langt for å få tak i og beholde de "beste hodene". Har man omsorg for barn imøtekommer bedriften dette ved å tilby fleksitid og hjemmekontorløsning.

Tarald forteller: *"Jeg fikk tilbud om å jobbe her, og uken etter fikk jeg nyheten om at det dessverre var slutt i forholdet til ekskona. Jeg ga beskjed til arbeidsgiver før jeg begynte å jobbe, at familiesituasjonen hadde endret seg. Jeg ville trekke meg fordi jeg mest sannsynlig ikke kunne jobbe 100% fordi jeg ville være en annenhver uke pappa. Og kanskje ikke til stede 100% annenhver uke. Den beskjeden jeg fikk tilbake var først og fremst personlig og omsorgsfull – men også forklart at de har en hjemmekontorløsning... Og det er i bunn og grunn årsaken til at jeg takket ja."*

Dette viser at bedriften tilrettelegger for arbeidstakeren og møter den ansattes behov, noe som kan virke stressreducerende. Arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet derimot forteller at det å få muligheten til hjemmekontor føles som et privilegium, en stor fordel de har i arbeidsforholdet. Noen arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet kunne ønske seg to dager i uken. De fleste der har en dag hjemmekontor pr.uke. Flere av informantene hevder de må ha kjempet for å få den ene dagen i uken med hjemmekontor, og at de føler ikke at dette er helt akseptert av sjefen og andre kollegaer.

Ebba i Ansvarsdirektoratet forteller: *"Jeg måtte jo skrike meg til å få hjemmekontor, jeg måtte virkelig KREVE det".*

Holdninger hos sjefen og kollegaer i forhold til hjemmekontorordningen kan oppleves som irritasjon og være en kilde til stress.

Ebba: *"Sjefen min har kommet med noen sleivete kommentarer.....sånn som: "Må huske på å ikke støvsuge så mye da". Da kjente jeg bare at jeg ble dritsur. Så sa jeg til han etterpå: "Det synes jeg er innmari dårlig sagt, for når jeg har mye å gjøre når jeg er hjemme, så*

jobber jeg". Og det gjør jeg. Det kan hende jeg setter på en klesvask i løpet av dagen, men thats it, liksom."

Elisabeth i Ansvarsdirektoratet forteller om holdninger hos sine eldre kollegaer:

"Men så har vi litt sånn grupperinger på jobb, vi har noen som er litt eldre, ... jeg tror de av og til tenker at når vi yngre kvinner har hjemmekontor...at vi holder på med helt andre ting enn å jobbe da. Men min sjef, han er ikke sånn i det hele tatt. Han har full tillit. Og det sa han også når vi begynte: nå jobber vi sammen en stund, så ser vi hvordan det går, etter hvert har du full frihet til å ... Nå har jeg opparbeida meg den tilliten, kjenner hverandre såpass godt, har full tillit til at jeg jobber. Men det er andre kolleger i seksjonen som både har kommet med kommentarer og som man skjønner litt at har en annen holdning da".

Også Eira i Ansvarsdepartementet forteller: *"I starten så følte jeg at jeg virkelig måtte rettferdiggjøre at jeg skulle jobbe hjemme. Men jeg tror alle har sett at det er bra at jeg jobber hjemme!Det kan hende at jeg føler på det enda, at jeg må yte ekstra, fordi det er en gevinst for meg også.....Men samtidig tenker jeg at det er jo litt rart om man skal gjøre det, når det er såpass effektivt".*

Elias forteller at han måtte presse det for å få hjemmekontor: *"Min sjef var veldig negativ til det".*

Han kunne tenke seg å jobbe mer hjemmefra, fordi han da vil få mer tid med familien sin, det blir mindre stress og mer effektivt arbeid hevder han.

Når arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet føler seg mistenkeliggjort, øker faren for stress. Tillit slik Elisabeth beskriver hun har hos sjefen sin er derfor viktig for at arbeidstakeren skal føle tilfredshet i arbeidssituasjonen hjemme og unngå stress.

Andre arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet forteller at de må kreve eller kjempe seg til hjemmekontor, og holdninger hos sjefer og kollegaer irriterer og kan derfor være en kilde til stress. De føler hjemmekontorordningen som et privilegium. I motsetning til arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet, har ansatte i TeknoGlobal en større utfordring når det gjelder bl.a. tilgang til kontorplasser fysisk på arbeidsstedet.

5.1.3. Økonomisk aspekt. Spare leieutgifter/husleie til kontorplasser?

Arbeidstakerne i TeknoGlobal kan oppleve at det er en forventning fra arbeidsgiver at de skal benytte hjemmekontor, i og med at det er mangel på kontorplasser i de fysiske bygningene selskapet holder til. Dette kan være en kilde til stress for de ansatte. En arbeidstaker forteller (2011 tidligere undersøkelse hentet fra nettside):

“Vi er faktisk avhengige av å jobbe andre steder enn på kontoret – det er rett og slett ikke tilrettelagt for at vi kan være på kontoret alle sammen – samtidig. Det er ikke nok parkeringsplasser til alle sammen, det er ikke nok kontor plasser til alle sammen (clean-desk prinsippet uten faste plasser), og det er ikke tilstrekkelig med stillerom eller andre møterom. Personlig jobber jeg nærmere 3 av 5 dager utenfor kontoret, og jeg er langt fra alene”.

Mange av arbeidstakerne i TeknoGlobal beskriver kampen om å kapre en pult om morgenen. Når Tuva skal jobbe fysisk fra arbeidsstedet forteller hun om starten på dagen: *“Da finner jeg en plass om jeg er heldig(ler) og så.....”.*

Siden flere benytter hjemmekontor, er ikke alle ansatte innom kontoret hver dag, men spesielt på mandager når man har planleggingsmøter osv er det for få kontor plasser til alle. Dette kan være en måte for arbeidsgiver å spare leieutgifter til kontor plasser og husleie. Ikke alle ansatte har mulighet til å jobbe hjemmefra, og kreative Truls drar på kafé om morgenen og spiser frokost:

Truls: *“Så hender det vi leser mail der og sitter sånn.....ift hvor det er effektivt å jobbe har ikke selskapet optimalisert for effektive steder å jobbe da.....På kontoret er det mest konkurranse om pultene på mandager, og det er mest da det er et problem.....”.*

Bedriften sparer med dette leieutgifter til kontor plasser, mens arbeidstakerne opplever det som en kamp om morgenen å kapre en kontor plass, og dette kan være en kilde til stress hos ansatte i TeknoGlobal.

Ro til konsentrasjon.

Arbeidstakere i begge bedrifter sier at om de skal få ro til de lange tankene, få konsentrert seg og være mer produktive er det best å jobbe hjemmefra.

De fleste arbeidstakerne i begge bedriftene forteller også at hjemmekontor gir ro til konsentrasjon og de lange tankene, noe som klart er stressreducerende i motsetning til forstyrrelsene på jobb og følelsen av å ikke få gjort det man skal når man er fysisk på arbeidsplassen.

Eivind forteller om hjemmekontor: *“Jeg får gjort veldig mye mer enn jeg ellers ville gjort”.*

Tord forteller om hjemmekontor: *"Da er det ro, ingen som forstyrrer deg. Av tunge ting i hvert fall. Så jeg føler nok det at jeg er nok litt mer effektiv på en del ting når jeg sitter hjemme"*.

Eira forteller om hjemmekontor: *"I tillegg tror jeg at jeg får produsert tre ganger mer enn jeg får gjort på jobb. Det er såpass altså. Det er ingen møter, det er ingen som kommer forbi og sier hei og jeg blir selvfølgelig trekt med når andre ..., men på disse litt dyptgående oppgavene, så tror jeg at jeg ville brukt tre dager på det jeg har brukt en dag på hjemme"*.

Tore forteller: *"Jeg jobber hjemme hvis jeg skal sitte å lese et anbud eller en anbudsforespørsel. Man må sitte og konsentrere seg. Her har vi jo ikke stille-rom i det hele tatt ennå. Vi får det når vi flytter opp i tredje her. Så det er ikke noe sted her å sette seg ned og konsentrere seg, for å si det sånn. Da synes jeg det er mye bedre å sitte hjemme og lese"*.

Dette kan være en vinn-vinn situasjon for arbeidsgiver ut fra et økonomisk perspektiv, og gi en følelse av tilfredshet for arbeidstakerne ved at de får konsentrert seg og føle at de gjør en god jobb. Både i Ansvarsdirektoratet og i TeknoGlobal forteller de ansatte om roen de får og til å få gjort det de skal uten å bli forstyrret. Eira i Ansvarsdirektoratet forteller:

Eira: *"Ofte blir jeg så ivrig at jeg bare henter meg noe mat og sitter og spiser ved pc-en. Fordi nå får jeg endelig sitte og tenke ut tankene som jeg....."*.

Eira forteller også at i Ansvarsdirektoratet er det en kultur som bare har oppstått, at: *"Man skal ikke forstyrre de som sitter med hjemmekontor og konsentrerer seg, med telefon. Men man kan sende en mail, så tar de det når de har anledning"*.

Tina i TeknoGlobal sier: *"Jeg har lagt merke til at på hjemmekontor er man kanskje mer effektiv enn når man er på kontoret, fordi der er den sosiale biten og man blir forstyrret og sånn"*.

En annen kilde til stress på arbeidsplassen, er som Tina og andre arbeidstagere i både i Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal beskriver nettopp at de blir forstyrret av kollegaer og har vanskeligheter med å få konsentrert seg på arbeidsplassen i åpne kontorlandskap.

Truls forteller: *....." så setter du på teknomusikken og spiller veldig høyt så du ikke blir forstyrret. Så sitter du der og plystrer for deg sjøl og....(med øretelefoner)"*.

Torgeir forteller: *"Det verste med å jobbe i kontorlandskap er at ting tar lenger tid.... Når du sitter i åpent landskap kommer folk og spør deg, du tar deg tid til å svare på det. Du vet aldri når du skal planlegge ting da, så vet du aldri hvor mange ganger du blir forstyrret,*

hvor mye tid de forstyrrelsene gjør. Noen ganger er det viktige ting som blir tatt opp, som du ikke har tenkt på en gang. Som du må prioritere...Og når folk forstyrrer deg så får du ikke gjort det du skal gjøre, så må du kanskje jobbe lenger hjemme...”

Tore forteller: *”Når jeg sitter her, for min del, blir jeg brukt som oppslagsverk. Fordi jeg kan litt mer om verktøy og sånne type ting enn de andre. Og det hindrer jo min egen tid med kunder. Men jeg sier jo ikke nei...Kanskje jeg burde sagt nei? Men stort sett er jeg behjelpelig med kollegaene”.*

Dette kan være en stressfaktor ved å jobbe fysisk fra arbeidsstedet, og det kan øke lysten til heller å jobbe hjemmefra eller andre steder. Truls i TeknoGlobal forteller at selskapet ikke har optimalisert for effektive steder å jobbe.

Truls forteller: *”Hvert fall ikke for de som trenger å sitte og konsentrere seg. Åpne kontorlandskap, mye støy og avbrytelser og sånne ting”.....”Så hvis jeg virkelig skal konsentrere meg så går jeg ofte på kafé. For der kan du ikke gå og finne på noe annet, du blir liksom sittende der. Så kan du ikke gå fra laptopen din, så er det en sånn fin bakgrunn-sus som du ikke har noe med da?”*

Mange av arbeidstakerne blir som vi ser forstyrret når de jobber i kontorlandskap, men videre skal vi se på positive og stressreducerende sider ved å jobbe fysisk fra bedriftens kontorlokaler.

5.1.4. Det sosiale og faglige

Fysisk på arbeidsstedet er det det faglige og sosiale i forhold til kollegaer som er det viktigste for alle arbeidstakerne i begge bedriftene. Alle informantene både i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet sier de gjerne vil ha muligheten til hjemmekontor, men alle vil også fysisk være på arbeidsplassen. Ja, takk begge deler! Dette begrunnes med det sosiale med å fysisk treffe kollegaene og kunne ta den uformelle samtalen over en kaffekopp. Dessuten forteller alle arbeidstakerne uavhengig av bedrift, at terskelen for å spørre om faglige ting er lavere når kollegaen sitter på pulten ved siden av, enn det å ringe eller ta det formelt på email eller via møter/videokonferanse etc.

Truls forteller: *”Det å være 100% hjemmearbeider ville for meg nesten vært uaktuelt, fordi du får ingen sosial kontakt. Telefon og videokonferanser er ikke et substitutt for det å møtes i virkeligheten. Videokonferanser er bedre enn telefon og e-poster, men det er ikke et*

substitutt for det å møtes i virkeligheten. Videokonferanser er bedre enn telefon og eposter, men det er ikke et substitutt for å gå ut og drikke øl”.

I både Arbeidsdirektoratet og TeknoGlobal ønsker arbeidstakerne å ha begge mulighetene, både hjemmekontor og fysisk være på arbeidsplassen. Ingen vil bare ha hjemmekontor. De begrunner dette med at de ikke får den samme sosiale biten hjemme som fysisk i bedriftens kontorlokaler med for eksempel en kaffekopp i hånden.

Terskelen for å stille kollegaer faglige spørsmål og ta diskusjoner er høyere om man sitter hjemme enn om kollegaen sitter rett ved siden av sier flere av arbeidstakerne i begge bedriftene.

Torgeir sier: *”Noen ganger er det viktige ting som blir tatt opp, som du ikke har tenkt på en gang. Som du må prioritere. Og folk gjør ikke det når du er hjemme. De får ikke tak i deg, ser deg ikke. Så kommer du ikke på: oi, det var et eller annet jeg lurte på med han”.*

5.1.5. Tilgjengelighet og stress ut fra et økonomisk perspektiv.

Dersom en arbeidstaker føler at man hele tiden må være tilgjengelig og ikke klarer å skru av eller legge bort jobben, kan stressfaren øke. Hvordan man er som person, om man er en integrator eller en segmentator, og hvordan man selv prioriterer for å redusere stress er individuelt. I TeknoGlobal invaderer arbeidsgiver og kollegaer i mye større grad den tiden som skulle vært brukt til familie og fritid enn hva jeg finner blant arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet. Det er altså langt mer vanlig blant arbeidstakerne i TeknoGlobal at de er tilgjengelig store deler av døgnet, men det er også individuelle forskjeller blant arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet om de praktiserer fast arbeidstid fra hjemmekontoret mellom kl.8-9 til kl.15-16, og om de i tillegg jobber en økt senere på kvelden når barna har lagt seg. Dette viste seg også på mine mail-henvendelser som jeg ofte sendte ut sent på kvelden. Det var klare forskjeller på hvor raskt arbeidstakerne svarte på mine emailer når disse ble sendt på kveldstid. I TeknoGlobal tok det fra 2 minutter til ca. 2 timer, mens i Ansvarsdepartementet svarte arbeidstakerne sjelden på mail utenom den faste arbeidstiden mellom kl.8-16.

Spesielt i TeknoGlobal opplever jeg det er en forventning fra selskapet om at man er tilgjengelig. For arbeidstakere som liker et slikt arbeidsmiljø, og for dem som uttrykker at denne arbeidsformen er en livsstil, eller at jobben er morsom og som en hobby, vil

man kanskje ikke oppleve stress i like stor grad som om man føler seg forstyrret av telefoner, sms og emailer i en familiesituasjon. Andre arbeidstakere skiller klart på familietid og arbeidstid, selv om de også kan jobbe senere på kvelden etter barna har lagt seg.

Tarald forteller: *...”Men jeg fant ut at jeg måtte slå av pcen 100% når jeg ikke var på hjemmekontor, når jeg ikke skulle jobbe. For å blande litt matlaging med litt epostlesning, jeg ble veldig stressa av det. Og så fikk jeg dårlig samvittighet overfor barna, overfor jobb – men hvis jeg sa at kl.16 er det en tre-fire timers pause, så kunne jeg gå tilbake til jobben etter at den lille hadde lagt seg i 20-21 tiden. Da går det fint å jobbe et par timer.”*

Tarald er en segmentator som liker å skille familietid og jobb, mens Tore og Truls er mer lik en integrator.

Tore forteller: *”Ja, jeg er nok stort sett tilgjengelig. Men jeg prøver ikke aktivt å jobbe. Men ser det vel litt sånn at hvis sjefen ringer på en lørdag, så er det greit å svare og få det unna med en gang, enn å måtte spare det opp til mandagen. Hvis jeg ikke vil, så er det bare å slå av telefonen”.*

I forholdet mellom jobb og familie og fritid forteller også arbeidstakerne om ulike arbeidsrutiner og praksiser.

Truls i TeknoGlobal, som er et globalt selskap forteller: *”Jeg har møte hver ettermiddag fra kl.17 til kl.20... Så hender det at vi har noen møter med barnet løpende rundt da”. ”Det eneste som virker mellom USA, Asia og Europa er ofte den ettermiddags/kvelds her da. Så det er problematisk, helt klart.....men så lenge kommunikasjonen må være realtime da så er det ikke noe som funker med hjelpemidler, bortsett fra at du kan være hjemme da.man kommer litt inn i den halvjobbinga, sant, sitter med laptopen på fanget. Så ringer sjefen min kanskje kl.22, for vi har kanskje noe morsomt å sitte og prate om. Problemet er at jobb er hobby også, ikke sant. At du synes det er gøy å holde på med”. ... ”Den store ulempen er at du aldri er helt privat og aldri helt på jobb. Det er et problem med hjemmearbeid. Du får aldri lukket helt den døra. Du sitter og svarer på jobbmail kl. tolv om kvelden”.*

Tuva forteller: *”Det er ikke sjelden mannen min og jeg ligger med telefonen før vi legger oss og går igjennom..... Men det er ikke noe stress ! Det er ikke noe jeg føler jeg må! Det er mer av nysgjerrighet. Så det er ikke noe stressmoment for meg å måtte ta med telefonen i senga. Selv om jeg kanskje ikke burde gjort det. Skal ikke ha flere barn, så da...”.*

Erling forteller: *”Jeg sover alt for lite. Legger meg for seint. Sliter med å sove fordi man jobber for seint. Bruker alt for ofte den siste delen av døgnet til å jobbe. Skal bare akkurat sjekke epost kl.23. Finner ut at klokken er halv ett. Og blir veldig stresset av at man ikke har fått lagt seg”.*

I Ansvarsdirektoratet forventes det ikke at man er tilgjengelig utenom normal arbeidstid, mens det i TeknoGlobal kan se ut til at det er en helt annen kultur for arbeidstid og tilgjengelighet. Forventning om tilgjengelighet kan være en kilde til økt stressfare. Arbeidstakere som er veldig "på" hele tiden, alltid tilgjengelig kan øke stressfaren. De tar aldri fri – det er alltid noe. Hvorfor det er slik, skal vi komme nærmere inn på under diskusjonen senere.

5.1.6. Stress i forhold til å prestere og levere i tide

Arbeidstakere i begge bedrifter må forholde seg til at andre er avhengige av at man leverer i tide. I Ansvarsdirektoratet jobber mange i prosjekter, hvor man er avhengig av hverandre.

Elisabeth forteller: *"For å være helt ærlig... det er lettere å la barna og familien gå for lut og kaldt vann, enn jobben. Så jeg prioriterer jobben av og til fremfor familielivet. Fordi det er mer målbart. Andre er avhengige av at man leverer. Så har man jo lyst på gode resultater..... det er gøy å jobbe og man har lyst til å prestere".*

Mens andre arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet som Erik, blir stresset av å måtte ta igjen det han ikke har rukket i helgene. Ebba i Ansvarsdirektoratet forteller om et prosjekt hun var med i hvor en kollega ikke leverte i tide, men hele tiden skyldte på alt mulig rart. Stress ift å levere i tide ser allikevel ut til å være en større belastning for arbeidstakere i TeknoGlobal hvor det er ukesrapporter, månedsrapporter, kvartalsavslutninger med mer som kan oppleves svært stressende for arbeidstakerne. Det er mange deadlines som stresser de ansatte.

Torgeir forteller: *"....så hvis det er noe tull siste kvelden før kvartalet er over så må man fikse dette her.....Det er kvartal, uke, måned det. Ting skal....sjefen i det huset her committer, lover at alt skal skje, da jobber selskapet for å levere det. Da skal ikke du være den som feiler, for å si det sånn. Det er ikke populært".*

Dette er arbeidssituasjoner som kan oppleves som svært stressende for arbeidstakeren, og hvilken type arbeidskontrakt arbeidstakerne har, vil kunne være avgjørende for stressbelastningen i forhold til tidsfrister. Arbeidstakerne i TeknoGlobal har en resultatorientert arbeidskontrakt, mens arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet har en tidsbasert kontrakt, hvor man blir betalt for antall timer man jobber. Senere i kapittel 6 skal vi også diskutere hvordan dette kan påvirke familien.

5.1.7. Stress ift overvåkning, tillit og makt.

Teknologien gir nye former for kommunikasjon og overvåkning. Arbeidstakerne i TeknoGlobal forteller at de har åpne elektroniske kalendere hvor man kan booke seg inn på ledige tidspunkt i den andres kalender, for eksempel forteller Tarald at sjefen hans kan se når han skal på aktiviteter med barna, foreldremøter etc, slik at han ikke booker seg inn med møter da:

Tarald: "... i kalenderen har man to valg, men jeg har valgt å bruke en kalender, et utgangspunkt. One single source of truth. Det er veldig viktig! Jeg har barna liketallsuker, jeg må holde tungen rett i munnen. Jeg har alle barneaktiviteter etter kl fem i min jobbkalender, i en annen farge. Hvis min sjef ønsker å se kalenderen min, så kan han se hva gjør barna hans i kveld, så ser han det. Det er alt fra mine hobbyer, barneaktiviteter i løpet av uken, en middag der ... og ofte er barneaktivitetene overlapping. Det skjer samtidig. Det er veldig viktig å ha en kalenderoversikt, plutselig er det endring. Lagrer den endringen, så er det gjort. Jeg bruker den elektroniske kalenderen veldig mye."

Tarald uttrykker ikke at han føler det er stressende at sjefen kan se hva han gjør også privat.

Tore i TeknoGlobal forteller: ".....Men om jeg ser en er borte så veit jeg at da får jeg ikke svar på den mailen. Så det er veldig mye av det som ... det er det alle kundene ser etter nå..... Med de systemene og verktøyene vi bruker, med denne presence-informasjonen så ser du jo om jeg er i møte eller er på en videocall, et WebEx møte. Samt at vi har jo åpne kalendere med hverandre. Så om jeg har hjemmekontor, så kan jeg ha et møte med min kollega på video hjemmefra. Så det er veldig transparent, synes jeg."

Tilde i TeknoGlobal forteller også om overvåkning: "De kan ikke se hva du gjør, men de kan se om du er opptatt eller ikke. Og de kan selvfølgelig gå inn i almanakkene våre og se hvor vi er, om vi er i møte, når vi er ferdige. Det kan de gjøre. Det er veldig sånn åpent"

I Ansvarsdirektoratet har de bl.a. beredskap, og man kan se fra jobben når de logger seg på pc-en uansett om de er hjemme eller på jobb. Det samme er det hos TeknoGlobal, man ser om man er pålogget, i møte osv. Ingen av arbeidstakerne i de to bedriftene uttrykker at de opplever dette som krenkende, men det er klart en ny måte å overvåke arbeidstakerne på som kan være en kilde til økt stressfare. Dette kan også resultere i at arbeidstakere vil være pålogget til alle døgnets tider i forhold til at andre kan se og følge med om du er tilgjengelig og når du jobber.

Elias i Ansvarsdepartementet påpeker en annen form for overvåkning i åpne kontorlandskap. Han føler ikke det er stressende med hjemmekontor, men.....:

Elias: "Det er kanskje mer stressende her, når det er litt sånn – du blir overvåket.... Jeg føler det som at du blir overvåket på en måte. Alle sammen ser hva du gjør, alle sammen hører hva du sier. Og jeg også overvåker de andre.....".

I TeknoGlobal mener arbeidstakere at det kan være positivt å høre hva kollegaene snakker med for eksempel kunder om, fordi de da kan gi hverandre innspill.

Videre i kapittel 5.2 vil jeg se nærmere på relevante årsaker til stress, og hvilke sosiologiske grunner til stress som foreligger i arbeidsforholdene i Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal. Deretter vil jeg se på stressede situasjoner i arbeidsforholdet ut fra et maktperspektiv.

5.2. Diskusjon og tolkning

Blant informantene i de to bedriftene er de fleste svært fornøyde med sin situasjon med hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold. De fleste mennesker vil forsvare sin egen situasjon, og det er positivt at arbeidstakerne er tilfredse. I dette kapittelet vil jeg diskutere hva som kan være årsaker til stress og tilfredshet i arbeidsforholdene i de to bedriftene, og hvilke sosiologiske grunner til stress som foreligger med tanke på reelle makt og konfliktsituasjoner i arbeidsforholdene. Sosiologiske grunner til stress og tilfredshet som arbeidstakerne kan oppleve på hjemmebane vil bli diskutert i kapittel 6.2.

5.2.1. Maktperspektiv, stress og tilfredshet i forhold til produktivitet og overvåkning.

Når ansatte i Ansvarsdirektoratet, som Ebba, Eira og Elias (5.1.2), forteller at de har måttet kjempe seg til og forsvare hjemmekontorordningen, kan dette tyde på lave nivåer av lederstøtte når det gjelder å møte de ansattes behov i forhold til jobb og barneomsorg. Som tidligere nevnt i kapittel 2 kan lave nivåer av lederstøtte og interaksjon og tilrettelegging føre til produksjon av arbeid-familiekonflikt (Greenhouse and Beutell 1985:80). Hvorfor kan det være slik?

Et overordnet mål for begge bedriftene er å produsere varer og/eller tjenester og/eller kunnskap. Når arbeidstakerne benytter mobil teknologi og hjemmekontor, vil arbeidsgiver i noen arbeidsforhold kunne miste kontrollen over arbeidstakeren og hva som i realiteten blir produsert. Det kan være vanskelig å måle innsatsen og avgjøre om jobben gjøres godt nok og raskt nok. Ifølge Fredrik Engelstad (2005:58) gir dette mønsteret den underordnede makt i forhold til den overordnede. Et slikt mønster kalles ofte for et principal/agent-relasjon (Petersen 1993). Bedriften kan håndtere dette med å utvikle et belønningssystem som for eksempel forskjellige former for resultatlønn eller bonus. En annen måte å kontrollere at arbeidstakerne jobber og gjør det de skal, er forbundet med overvåkning i organisasjonene. Hvordan praktiseres dette i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet, og hvordan kan forholdet mellom makt og overvåkning påvirke arbeidstakerne/arbeidsgiverne i forhold til stress og tilfredshet i arbeidsforholdet?

I Ansvarsdirektoratet har de ansatte en tidsorientert arbeidskontrakt, dvs de har en avtale om hvor mange timer de skal jobbe pr. uke og blir betalt ut fra dette (Ellingsæter 2002), mens ansatte i TeknoGlobal har en resultatorientert arbeidskontrakt (Ellingsæter 2002:80). Da har ledelsen muligheten til å måle produktiviteten til de ansatte gjennom måloppnåelse i form av ulike tidsfrister, deadlines og salgsresultater. Kåringer (Awards) av beste selger, innovasjon osv er med på å motivere arbeidstakerne til å nå de målene selskapet/ledelsen har satt. Arbeidet kan på den ene siden oppleves som en konkurranse, morsomt eller som en hobby og at det er gøy, slik som Truls beskriver det i kapittel 5.1.5. Elisabeth (5.1.6) forteller også at det er gøy å jobbe, og man har lyst til å prestere. Da kan arbeidstakerne føle tilfredshet.

Arbeidstakere kan også oppleve det som stress slik Torgeir (5.1.6) beskriver: uke, måned og kvartalsavslutningerat selskapet jobber for å nå de målene sjefen har satt, og at det da ikke er populært å feile. Arbeidsgiver har på denne måten makt over arbeidstakerne til å utføre den jobben de skal til rett tid. Det øker presset og stresset for å nå målene i tide. I et slikt arbeidsforhold vil det ikke spille noen rolle hvor man jobber fra, bare målene blir nådd og man kan vise resultater. Det er nettopp dette Akerlof og Yellen(1986) hevder i sin teori om effektivitetslønn. Suksess tilfredshet kan øke bestrebelse, fordi arbeideren ønsker å unngå å bli sagt opp fra en tilfredsstillende jobb (Edmans 2011: 624). Dette kan derfor gjøre det lettere for ledelsen i TeknoGlobal å gi sine ansatte muligheten til bruk av hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold. De kontrolleres gjennom prestasjoner ved å vise gode resultater.

I forhold til overvåkning og maktperspektivet er både ledelsen og kollegaene i TeknoGlobal i en maktsituasjon. I forhold til overvåkning via det teknologiske utstyret de ansatte har tilgjengelig, har man en kontrollmulighet i forhold til hvem som er pålogget når. I tillegg forteller flere ansatte (5.1.7) at de deler sine iCal (kalendre) med sjefen og andre kollegaer. Da vet sjefen også når det er aktiviteter med barn på ettermiddagene slik at det ikke blir lagt møter som kolliderer med dette. For noen arbeidstakere er det helt greit "One single source of truth". For andre vil dette føles som overvåking og øke stressfaren. Dette bekrefter det Richard Sennet hevder, at slik ny teknologi og fleksible arbeidsforhold og opprøret mot byråkratiet har resultert i ny disiplinerende makt og kontrollstrukturer (Sennett 2001:57).

I Ansvarsdirektoratet har andre ansatte og sjefen også mulighet til å følge med på når man er pålogget, men på grunn av regulert arbeidstid er det ingen kultur for å jobbe til alle døgnets tider, slik som i TeknoGlobal. Dette kan være en grunn for at flere sjefer i Ansvarsdirektoratet er skeptiske til hjemmekontorordningen, og at arbeidstakerne sier at de må rettferdiggjøre og kjempe seg til denne rettigheten. Arbeidsgiver mister rett og slett kontrollen over om arbeidstakeren jobber det hun/han skal. I Ansvarsdirektoratet er det lagt opp til fast arbeidstid, og det er antall timer arbeidstakeren blir lønnet ut fra. Det kan være vanskeligere å måle resultatene til hver enkelt arbeidstaker, men flere i Ansvarsdirektoratet jobber i prosjekter og må levere i tide fordi andre kollegaer er avhengig av det de gjør. På den måten vil også arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet ha et tidspress på seg til å levere i tide. Men det kan være at det vil få større konsekvenser for en arbeidstaker i TeknoGlobal enn i Ansvarsdirektoratet om hun/han ikke leverer til "deadline". De ansatte i Ansvarsdirektoratet har et mye bedre oppsigelsesvern og et strengt regelverk som skal følges, mens det i TeknoGlobal er større fare for å miste jobben hvis man ikke leverer. Arbeidstakere som har hjemmekontor, som man ikke kan se og kontrollere, kan det være vanskeligere å ha kontroll og makt over. Derfor kan dette være grunnen til at de ansatte i Ansvarsdirektoratet må kjempe seg til hjemmekontor, og ikke føler det er akseptert. Dette kan være grunnen til at sjefer i Ansvarsdirektoratet er så restriktive og bare tilbyr hjemmekontor en dag i uken. Det denne studien viser, er faktisk at arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet ser hjemmekontorløsningen som et stort gode som de er redde for å miste. Det kommer spesielt tydelig frem hos Ebba (5.1.1) som bruker og betaler egen mobiltelefon i arbeid, og vil ikke lage noe "fuzz", fordi hun er redd for å miste hjemmekontordagen sin. Flere i den offentlige bedriften sier de heller vil tjene mindre og ha mer tid med barna/familien. Hjemmekontor blir sett på som et gode som er svært mye verd for arbeidstakerne.....noe man vil ha litt mer av. De er redde for å miste dette privilegiet. Man har da et maktforhold. Hvis arbeidstakerne da ikke utfører den jobben de skal er faren stor for at de mister hjemmekontorordningen.

Hvorfor mener mange av arbeidstakerne i TeknoGlobal og Arbeidsdirektoratet at hjemmekontor er en vinn-vinn situasjon? Eira i Ansvarsdirektoratet synes at hjemmekontor/et fleksibelt arbeidsforhold er en fordel for alle parter. Absolutt alle parter. Eira (5.1.3) forteller at man slipper morgenstresset, og at hun får produsert tre

ganger mer enn på jobb. Det er ingen møter, og det er ingen som kommer forbi og forstyrrer. Hun får vasket litt klær, og får litt unna samtidig som hun jobber, samtidig som hun får gjort så mye mer! Så for henne så er det en veldig, veldig god løsning. Det mener hun også det bør være for arbeidsgiver. Eira (5.1.2) føler hun må yte ekstra fordi det er en gevinst for henne også, men hun tenker det er litt rart at hun skal gjøre det siden det er så effektivt. Arbeidsgiver er i en maktposisjon overfor arbeidstaker. Men i og med arbeidstakerne er så fornøyde med hjemmekontor, og ser dette som et gode, øker dermed den indre motivasjonsfaktoren for å gjøre en bra jobb slik Eira forteller, slik at godet kan beholdes. Dette er i tråd med Human Relations-teorier som argumenterer for at den reduserte effektiviteten av ytre motivasjonsfaktorer øker rollen for indre motivasjonsfaktorer slik som tilfredshet. Arbeiderne ønsker å unngå å bli sagt opp fra en tilfredsstillende jobb, eller ønsker å se på det som en gave fra firmaet og svarer med en økt innsats. Sosiologiske teorier argumenterer for at tilfredse ansatte identifiserer seg med firmaet og internaliserer firmaets mål, og dermed øker innsatsen (Edmans 2011: 624 etter Mc Gregor 1960). Det er nettopp dette vi ser i begge bedriftene. Ut fra et maktperspektiv vil da balansen reguleres mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Økt tilfredshet i arbeidsforholdet vil også minske stressfaren for arbeidstakeren.

5.2.2. Det sosiale og faglige i forhold til maktperspektivet, stress og tilfredshet.

Alle informantene i denne studien ønsker ikke bare å ha hjemmekontor, men ønsker også å jobbe fra den fysiske arbeidsplassen. Dette begrunner de med at den sosiale og faglige nærheten til kollegaer lettere kan opprettholdes, enn via telefon, pc og videokonferanse. Truls (5.4) beskriver nettopp at videokonferanse er bedre enn telefon og eposter, men at det ikke er et substitutt for å møtes i virkeligheten. Det å møtes i virkeligheten øker tilfredshet og samhold for arbeidstakerne. Sosial støtte er også en av de sterkeste beskyttelsesfaktorene mot stress (Passer & Smith 2004:472). Kunnskapen om at man kan støtte seg på andre i tider med kriser, hjelper påvirkningen av stress. Mangel på sosial støtte er en signifikant sårbarhetsfaktor, og øker menneskers mottagelighet for stressende hendelser. Dette viser således viktigheten av å kombinere hjemmekontor med også å jobbe fysisk fra arbeidsplassen noen dager i uken.

Arbeidstakerne sier det er lettere å spørre om faglige ting og ta faglige diskusjoner fysisk på arbeidsplassen i et kontorlandskap, og generelt ha det sosialt over en kaffekopp.

Når det gjelder overvåkning og makt hevder Engelstad at overvåkning også kan bygges inn i relasjonen mellom kollegaene. I kontorlandskap blir kollegaene utlevert til hverandre. Arbeidsfellesskapet kan bli en arena for utveksling av kreative ideer mellom ansatte som ellers ville isolert seg på hvert sitt kontor, nettopp slik informantene i denne studien forteller. Det gir også den ansatte anledning til å følge med på hva den andre gjør, og kanskje samtidig føle seg overvåket av dem, slik Engelstad (2005:60) hevder. I kapittel 5.1.7 forteller nettopp Elias i Ansvarsdirektoratet at han føler det er mer overvåkning i kontorlandskapet, at alle ser og hører hva man gjør og at det er stressende. I TeknoGlobal er det nettopp den teknologiske tilgjengelighetskulturen som gjør det mulig å se eller overvåke hvem som er online og tilgjengelig hele døgnet. I Ansvarsdirektoratet er det regulert arbeidstid og ingen kultur for å være online eller tilgjengelig utenom fast arbeidstid. Det er derfor heller ingen kontrollmulighet ift om arbeidstakeren reelt jobber eller ikke utenom fast arbeidstid. Derfor blir det vanskeligere å kontrollere om tapt arbeidstid på dagen tas igjen på kveldstid. Det kan derfor være en av grunnene til at noen sjefer i Ansvarsdirektoratet vanskeliggjør mulighetene for flere dager med hjemmekontor for de ansatte som ønsker dette. Mister sjefen kontroll, makt og innflytelse, eller er det slik at overvåkningen bygges inn i relasjonen til kollegaer gjennom at flere av de ansatte jobber i prosjekt og at andre er avhengige av dem og at de leverer i tide? Ebba (5.1.6) i Ansvarsdirektoratet forteller om et prosjekt hun var med i hvor en kollega ikke leverte i tide, men hele tiden skyldte på alt mulig rart. Elisabeth (5.1.6) forteller at hun prioriterer jobben av og til fremfor familielivet, fordi det er mer målbart. Andre er avhengige av at man leverer, og hun har lyst på gode resultater og synes det er gøy å jobbe. På den måten bygges overvåkning og makt inn i relasjonene mellom kollegaer, slik Engelstad hevder (2005:60). Dette kan føles som stress for noen arbeidstakere, mens andre føler tilfredshet ved å uttrykke at de synes det er gøy å jobbe, og at det føles som en hobby (Truls 5.1.5). Hva slags ledere arbeidstakerne må forholde seg til kan derfor se ut til å ha stor betydning for stress og tilfredshet i arbeidsforholdet.

5.2.3. Lederskap i forhold til maktperspektivet, stress og tilfredshet.

Mister sjefen kontroll, makt og innflytelse med mobil teknologi og hjemmekontor, eller er det slik at alle får mer makt? Om arbeidstakerne føler seg overvåket og stresset vil de neppe gjøre en god jobb. Arbeidsbetingelser som inspirerer de ansatte til å være engasjerte, gjøre sitt beste, strekke seg langt og "face the truth" er viktige mål.

Arnold B. Bakker og Wilmar B. Shaufeli (2008:148) hevder at fokuset i moderne organisasjoner er på ledelse av menneskelig kapital, og at deres ansatte er proaktive og viser initiativ, samarbeider lett med andre, tar ansvar for sine egne profesjonelle utvikling, og er forpliktet til høy kvalitet på standardytelsene. De ansatte som behøves er de som er energiske og dedikerte, og som er absorbert av arbeidet. Organisasjonene trenger engasjerte medarbeidere. En viktig oppgave for lederne er da å ansette riktig type mennesker med de rette holdningene. Holdninger kan være en svært viktig businessverdi: "Hire for attitude, training for skills". Positiv organisasjonsadferd må inkludere jakt etter ansattes lykkefølelse og helse som variable mål.

Ansattes velvære og helse kan være en strategisk viktig businessverdi, som skaper en vinn-vinn situasjon både for organisasjonen og dens ansatte (Bakker and Shaufeli 2008:148). Dette er nettopp det flere av de ansatte forteller, bl.a Eira i

Ansvarsdirektoratet som mener tilrettelegging for hjemmekontor er en vinn-vinn situasjon. Hun jobber mye mer og tar seg nesten ikke tid til å spise engang, mens hun selv også føler hun har fordeler ved at hun kan sette på en vaskemaskin, være hjemme når datteren går på skolen og når hun kommer hjem osv. De fleste arbeidstakeren sier det er mindre stressende med hjemmekontor. Derfor kan tilrettelegging for hjemmekontor og at arbeidstakerne trives og er tilfredse være en positiv strategi for økt produktivitet – og altså en vinn-vinn situasjon. I motsatt fall når lederne vanskeliggjør hverdagene til de ansatte med å ikke legge ting til rette for dem, øker faren for stress og mistrivsel. Dette vil mest sannsynlig ikke øke produktiviteten.

Godt lederskap i bedriften er derfor viktig. Det kan derfor være at ledere ikke trenger å bruke makt for å presse energiske og dedikerte arbeidere, slik som godet med hjemmekontor/miste gode, men at makten hos lederen ligger i å inspirere de motiverte ansatte til å være engasjerte, gjøre sitt beste og strekke seg langt. Lederens visjoner må bli et felles mål, slik at alle trekker i samme retning. Det kan derfor se ut for at

bedriftskulturen og makten lederne i TeknoGlobal har til å gjennomføre strategier og måloppnåelse, utføres på en måte som får de ansatte til å føle seg som en del av helheten – en del av ”jobb-familien”, og at dette oppleves som mer positivt enn følelsen av å bli overvåket, og derfor virker positivt inn i forhold til stress. Følelse av sosial støtte fra lederne er som tidligere nevnt en av de sterkeste beskyttelsesfaktorene mot stress (Passer&Smith 2004:472).

I Ansvarsdirektoratet har man en helt annen bedriftskultur. Lederne der må forholde seg til et byråkratisk regelverk, og makt utøves på et annet plan, med å være restriktive til hjemmekontor og få ansatte til å føle at hjemmekontorordningen er et privilegium eller en gave, mer enn å tilrettelegge for arbeidstakeren og samarbeidsforholdet. Det å stole på og ha tillit til hverandre står sentralt i et slikt arbeidsforhold i stedet for å mistenkeliggjøre. I Ansvarsdirektoratet viser sjefen til Elisabeth (5.1.2) at han har full tillit til henne etter at de hadde jobbet sammen et års tid, mens andre sjefer mistenkeliggjør arbeidstakeren slik som Elias, Eira og Ebba (5.1.2) som har måttet kjempe for og forsvare bruken av hjemmekontor. Det kan derfor se ut til at arbeidsgivere og arbeidstakere sliter med klart å definere hva hver stilling innebærer, hvilke rammer og grenser man har å forholde seg til. Hvordan håndteres denne uklarheten?

5.2.4. Rolle-uklarhet

Hva som er arbeidstakerens forpliktelser kan i noen arbeidsforhold være uklare. I forhold til arbeidstid og definerte oppgaver kan det se ut til at det i TeknoGlobal er en uklarhet i forhold til hvor mange timer arbeidstakeren skal jobbe i uken og at det ikke er definert hvordan oppgavene skal løses for å nå de målene som er satt. Det blir satt ukemål, månedsmål og mål for kvartalsavslutninger, men hvilken strategi arbeidstakeren velger for å nå dette målet, står slik jeg ser det, uklart. I og med at arbeidstakerne kan jobbe når som helst og hvor som helst fra bare de når målene, blir arbeidstiden som brukes ikke definert til antall timer det tar å gjøre jobben, som kan være individuelt betinget, men det å nå målet. Det vil da si at om arbeidstakeren bruker 10 timer eller 60 timer er dette arbeidstaker som avgjør, og ikke arbeidsgiver som har

definert hvor mange timer arbeidstakeren skal jobbe pr. uke, eller hvor lang tid jobben skal ta.

Dette kan oppleves som en rolle-uklarhet (Engelstad 1990:203). Det kan virke uklart hvilke krav som stilles til stillingen eller oppgaven, slik at arbeidstakeren er i tvil om hva som er riktig å gjøre med tanke på hvor mange timer det skal ta å løse oppgaven. Det blir mer opp til hver arbeidstaker hvordan utfordringene løses og hvor mange timer som brukes. I TeknoGlobal forteller flere om forventninger om tilgjengelighet, som for eksempel at sjefen til Truls (5.1.5) kan ringe kl.22 om kvelden, eller at han sitter og svarer på mailer til midnatt. Da er det en uklarhet om hvor rollen som arbeidstaker begynner og slutter. Dette er hva Engelstad (1990:203) kaller rolle-uklarhet, som er en situasjon hvor fokalpersonen/arbeidstakeren ikke får nok informasjon, eller ikke har tilstrekkelig veldefinert kontekst til at det er klart hva oppgaven går ut på, eller hvilke krav som stilles til den. At en rolle er uklar betyr at kravene er utydelige, slik at fokalpersonen er i tvil om hva som er riktig å gjøre eller hvordan en oppgave skal utføres. Derfor avviser ikke Truls (5.1.5) telefonsamtalen kl.22 fra sjefen. Det blir også en rolle-uklarhet om hvem som skal sette grensene for tid brukt til arbeid. Hadde sjefen definert kl.22 som utenfor arbeidstid, ville det vært lettere for Truls som arbeidstaker å forholde seg til de grensene som sjefen hadde satt. Når en overordnet fattet en beslutning, vil situasjonen for fokalpersonen/arbeidstakeren ifølge Engelstad (1990) bli enklere og mer oversiktlig. Det er ikke tvil om hvem som skal ta initiativ, hvordan en konflikt skal avgjøres, hvem som er pålagt å ivareta langsiktige hensyn, ifølge Engelstad (1990:203). I en slik situasjon som arbeidstakere som Truls er i, kan det lett oppstå rolleoverbelastninger som kan føre til stress. I et globalt selskap kan grensene være vanskeligere å trekke fordi arbeidstakerne har ulike tidssoner å forholde seg til. Når er man arbeidstaker, og når er man far, mor eller partner? Trine forteller senere i kapittel 6.1.7 om sjefen til samboeren som ringer fra USA kl.4 på morgenen. Dette er et klart eksempel på hvor viktig det er at internasjonale selskap definerer hvilke grenser som gjelder i arbeidsforholdet, og at man har klare regler å forholde seg til. I dette tilfellet er kravene utydelige. Hvor viktig er det å svare en telefon kl.4 på natten? Arbeidstakeren er i tvil om hva som er riktig å gjøre, så han svarer på denne telefonen. Dette er en rolle-uklarhet i forhold til hvor går grensen mellom å være arbeidstaker og hele tiden være "på" og fritid? Ved en slik rolle-uklarhet kan det over tid oppstå store overbelastninger

som er en særegen type rollestress. Tid som skulle vært brukt til fritid og nattesøvn blir "forstyrret" av arbeidet.

I Ansvarsdirektoratet derimot er det klare grenser og rammer gjennom et avtaleverk som regulerer arbeidstiden til antall timer arbeid pr. uke. Det forventes heller ikke at arbeidstakerne skal jobbe mer enn antall timer pr. uke som er avtalt for stillingen. Men slik jeg oppfatter det er det forskjell mellom arbeidstakerne innad i Ansvarsdirektoratet om de har klare definerte oppgaver, eller om de selv er ansvarlig for å nå målene eller definere oppgavene, ved for eksempel levere i tide når de jobber i prosjekt sammen med andre som er avhengig av at de leverer i tide. For andre arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet er det klare definerte oppgaver som bl.a. beredskap og arbeidsoppgaver rundt dette. Dette vil slik Engelstad hevder (1990:203), gjøre det enklere og mer oversiktlig for arbeidstakeren, når en overordnet fatter en beslutning. I dette tilfellet er det en rolleklarhet i forhold til når det er tid til jobb, og når det er tid til familie og fritid. Når da arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet ønsker flere dager med hjemmekontor, og sjefene ikke ønsker å gi dette, er de også med på å sette noen grenser for hvor arbeidet skal utføres og avgrenses til i tid. Men arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet forteller også om arbeid som utføres i helger og i tid som skulle vært brukt til fritid, men da er det arbeidstakeren selv som velger dette. Det er ikke pålagt fra arbeidsgiver, fordi det er klart definert hva som er arbeidstid.

5.2.5. Segmentator eller Integrator i forhold til stressmestring og rolleklarhet

Hvordan man er som type kan være avgjørende for om man lar seg stresse i arbeidsforhold med rolle-uklarhet. Segmentatorer har tydelige grenser mellom hva som er arbeid og hva som er fritid, mens integratorer ikke vil ha problemer med å forholde seg til arbeid, barneomsorg og fritid i samme rom. Ifølge Nippert-Eng er dette en subjektiv og mental øvelse og handler om hvordan man mentalt forholder seg til konkrete hverdagslige aktiviteter som enten tilhører en av sfærene eller begge (Nippert-Eng 1996 etter Kummen 2008:16-17). I denne studien kan det se ut til at det er flere integratorer i TeknoGlobal enn i Ansvarsdirektoratet, men årsaken til dette kan være at det i Ansvarsdirektoratet er klare definerte regler for antall timer arbeidstakeren skal

jobbe, og det er derfor tilrettelagt for at arbeidstakeren lettere kan skille mellom de to sfærene jobb og familie/fritid. I TeknoGlobal derimot er det en stor rolleklarhet i forhold til hva som forventes, hvor mange timer som skal brukes for å nå målene, og ansatte vil derfor lettere komme i en situasjon hvor de selv må avgjøre om de skal segmentere, eller om de klarer å integrere de ulike sfærene samtidig. Om man er segmentator vil man kunne mestre rolleklarhet, nettopp fordi man er flink til å skille sfærene mellom arbeid og fritid, og dermed reduserer stressbelastningen. Er man integrator vil man i mye større grad være utsatt for stressfare fordi det nettopp ikke finnes grenser for hvor mange timer man skal jobbe, eller når på døgnet man skal være tilgjengelig. Arbeidstakeren har ikke definerte regler å forholde seg til, og en integrator vil da kunne være "på" hele døgnet. Dette kan øke stressfaren for arbeidstakeren og hele familien. Arbeidstakeren og bedriften kan internalisere hele jobbsituasjonen som en del av familien. Dette vil jeg diskutere videre i kapittel 6.

5.2.6. Konklusjon/Oppsummering - arbeidsforhold i ulike organisasjoner.

Årsakene til stress/tilfredshet kan variere i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet ut fra hvilke arbeidskontrakter som gjelder. Ansatte i Ansvarsdirektoratet har en tidsbasert arbeidskontrakt hvor arbeidstiden klart er bestemt. Arbeidstakere i TeknoGlobal har en resultatorientert arbeidskontrakt, hvor måloppnåelse er viktigst, og ikke hvor mange timer (30 eller 60 timer) som brukes for å nå målet. Det er derfor heller ikke fast arbeidstid, og flere av arbeidstakerne jobber, eller er tilgjengelig, til alle døgnet tider. Arbeidstakerne i TeknoGlobal har større frihet i forhold til at de kan jobbe når som helst hvor som helst fra, mens arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet har mindre frihet i forhold til arbeidstid og hjemmekontor med sin tidsbaserte arbeidskontrakt. Dette kan skyldes at arbeidsgiver i Ansvarsdirektoratet mister kontrollen over om arbeidstakerne gjør det de skal. Arbeidsgiver i TeknoGlobal har en kontrollmulighet ved at arbeidstakerne må "levere i tide" til "deadlines". Rolleklarheter er størst blant arbeidstakere i TeknoGlobal som ikke har definert fast arbeidstid, og derfor tar jobbtelefoner både kl.22 om kvelden og kl.4 på natten. Dessuten er det globale ettermiddagsmøter i "beste" familietid, fordi det er det eneste som virker mellom USA, Asia og Europa. Rolle-uklarhet løser segmentatorer best, fordi de er flinke til å skille sfærene mellom arbeid og fritid, og dermed reduserer stressbelastningen. Integratorer

som hele tiden "er på" vil i mye større grad være utsatt for stressfare fordi det ikke finnes grenser for hvor mange timer eller når på døgnet det skal jobbes, eller når man skal være tilgjengelig.

Arbeidstakere i begge bedrifter ser på den ene siden det som positivt å ha en sosial og faglig nærhet når de er fysisk på jobben, men på den andre siden påpeker arbeidstakere i begge bedrifter forstyrrelser i kontorlandskap som negativt, og dermed en kilde til stress. Hjemmekontor hevder arbeidstakere i begge bedriftene gir ro til konsentrasjon, og at det er langt mer effektivt, og at de får gjort mye mer. Ingen vil bare ha hjemmekontor, men ønsker også den sosiale og faglige nærheten til kollegaer.

I kapittel 6 vil vi videre se nærmere på hvilke muligheter og hvilke krevende situasjoner mobil teknologi, hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold kan gi arbeidstakeren, barna og familien på hjemmebane, deriblant ulike typer rollekonflikter og stressituasjoner arbeidstakeren kan oppleve. Dessuten vil jeg diskutere hvordan familierelasjoner kan påvirke jobbutførelsen.

6. Stress og tilfredshet i familierelasjoner med hjemmekontor.

Den andre problemstillingen i denne studien var å studere hva mobile arbeidsforhold/hjemmekontor gjør med familien på hjemmebane i forhold til stress/tilfredshet. I det følgende presenteres studiens data (kapittel 6.1) etterfulgt av en diskusjon av resultatene (kapittel 6.2) opp mot teori og annen forskning.

6.1. Ulike familieforhold

Som jeg tidligere har skrevet om utvalget i kapittel 3, er arbeidstakerne aleneforeldre, steforeldre, ektefeller/samboere med biologiske barn og stebarn. Antall barn og alderen på barna kan også være en betydelig faktor for arbeidsmengden på hjemmebane. Arbeidsbelastningene er derfor forskjellig blant informantene, og det kan derfor være ulike belastninger og utfordringer med å jobbe hjemmefra på ettermiddag og kveldstid, i den tiden som vanligvis har blitt regnet som familietid og fritid. Men samtidig kan teknologien gi nye muligheter til å følge opp barna med lekser og fritidsaktiviteter på en mer tilfredsstillende måte, slik at stress i hverdagen reduseres. Videre vil jeg presentere data som belyser hvilke positive sider og hvilke ulemper livet med mobil teknologi og hjemmekontor kan ha for arbeidstakerne, barna og familien på hjemmebane med tanke på stress og tilfredshet.

6.1.1. Reisevei, levering/henting, roligere morgener

Noe av det som stresser arbeidstakerne og småbarnsfamiliene i studien mest, er morgener og ettermiddager med levering/henting av barn og rushtrafikk og kø. De fleste arbeidstakerne trekker spesielt frem at muligheten for hjemmekontor og fleksibel arbeidstid gir en helt annen start på morgenen med barna, enn når de må fysisk på kontoret. De slipper å mase med å levere og rekke jobben i tide, og det samme stresset på ettermiddagene for å hente. Det gjør at både barna og arbeidstakerne blir mer tilfredse.

Elisabeth i Ansvarsdepartementet forteller: *"Det stresser meg veldig at barna er så lenge i barnehagen og på skolen.....jeg er først oppe.....så er jeg ute med hunden. Så alt av matpakker og klær og sånne ting er ordna kvelden i forveien. ...ofte våkner han minste mens jeg er på badet, så vekker jeg han eldste, så er det litt krangling og styr. Og så kle på de og så går vi ned å spiser frokost.....så kjører vi av gårde, først til barnehagen, så til skolen. Og da er klokka litt over sju.....så parkerer jeg, så går bussen fem over halv. Så tar jeg bussen til Helsfyr og T-banen videre....., og da er jeg på jobb sånn ti over halv ni, kvart på ni.*

Elisabeth forteller om ettermiddagen: *"Jeg må rekke siste ekspressbuss hvis ikke så rekker jeg ikke barnehage og sfo. Så ettermiddagene på jobb, da er det om å gjøre å få gjort mest mulig, så blir det sånn at man sitter og ser på klokka, så løper man i siste liten. Og jeg løper hver dag! For å rekke t-banen. Og jeg rekker bussen stort sett bare fordi den er forsinka. Ja, da slipper man å irritere seg for at den er forsinka. Så er det bussen, hente bilen og så er det barnehage og sfo. Samme hente-runden."*

Eira er alenemor: *"Når man har omsorgen alene på deltid, så er det sånn at man får mye mer som man skal ordne bare alene. Og det er klart at da gir det en sånn ekstra pust i bakken, at du faktisk kan slippe dette stresset på morgenen noen ganger i uka".*

Eira lager matpakke og ordner frokost og drar når hun skal på kontoret, og da står barnet opp selv og går selv til skolen. Hun ringer når hun kommer til jobb og passer på at barnet har stått opp. Når hun har hjemmekontor har de en hyggelig morgen sammen. Dette skyldes jo nettopp at morgenen blir rolig, og ikke stressende med å komme seg av gårde for å rekke jobben i tide. Men også om man har fleksitid på morgenen og ettermiddagen og skal fysisk på arbeidsstedet letter dette hjemmesituasjonen.

Ebba forteller om hjemmekontor: *...."da er det mindre stress, ungene er mer fornøyd. Og det er ikke så farlig om jeg ... jeg kan levere i ro og mak, og jeg er her til klokka ni".*

Det Tonje synes er fint med hjemmekontor og barneomsorg er at de slipper å måtte opp klokka seks, hive barna i barnehagen for å rekke inn på jobb. . De dagene hun er hjemme tar hun det med ro og leverer ikke i barnehagen før i 9-tiden, og jobber da heller senere på kvelden. For noen av arbeidstagerne som har lang reisevei, må de dra hjemmefra før barna har stått opp om morgenen for å rekke frem tidsnok. Det å kunne få spise frokost med barnet sitt, får de kun gjøre de dagene de har hjemmekontor.

Embla forteller: *"Onsdag morra har jeg frokost med barnet mitt, og så i helgene..."*

Tilde forteller at med hjemmekontor får de mer tid til felles måltider i familien: *"Vi har felles frokost og felles middag alle fire..."*

Tord forteller: *"Når guttungen har fotballkamper som starter ukristelig tidlig på ettermiddagen. Da er det fryktelig deilig å bare jobbe hjemme til klokka er fire og så få laga middag og få han av gårde. Det er sånn som du knapt rekker hvis du er fysisk på jobb".*

Tuva mener at hjemmekontor gir bedre tid til å være sammen med barna og mer tid til jobb.

Tuva: *".... for du sparer jo ... eller i hvert fall for min del, sparer to timer i reisevei, som du da ... Som regel blir det fordelt på mer jobb og mer barn. Altså man får muligheten....det blir litt vinn-vinn".*

Når arbeidstagerne prioriterer barna med roligere morgener, vil dette være positivt i forhold til barnas og egen trivsel. Arbeidstakerne blir mer tilfredse, og det letter familiesituasjonen på hjemmebane. Dette er en svært viktig faktor med tanke på tilfredse arbeidstakere og for å minske stressnivået i hverdagen. Videre skal vi se hvordan mobilarbeidere kan redusere reisevirksomhet i arbeidsforholdet.

6.1.2. Redusert reisevirksomhet i jobben.

Dagens teknologi med mobiltelefon og videokonferanse gjør det også mulig å jobbe hjemmefra eller fra kontoret og redusere reisevirksomheten. Å reise mye i jobb kan være en stressfaktor fordi man da må være borte fra familien, belastning på partneren blir større, og man er fysisk borte fra barna. Redusert reisevirksomhet kan derfor klart redusere stress både for arbeidstakeren og familien. I forhold til teknologien mener Tore noen kanskje vil føle seg stresset over at de er for mye tilgjengelig, men selv ser han det bare som positivt å ha de verktøyene. Med de nye teknologiske verktøyene behøver ikke arbeidstakerne reise så mye i jobben som før i tiden. Det gir mer tid til familien.

Tore forteller: *"Jeg husker da jeg var liten og faderen var ute og reiste hele tida. Jeg har mye mer tid sammen med barna mine til å følge dem opp med lekser og den biten da...Hjemmekontor er jo sjonglering av arbeid/fritid. Og ikke minst det med redusert reisevirksomhet. Man får jo mye mer tid til å være med familien. Tidligere så skulle man ha et møte i Trondheim, ja så måtte man jo reise tidlig på morgningen, fly, hjemme igjen etter at barna hadde lagt seg. Nå har jo jeg møte med både Trondheim, Bergen, Stavanger hjemmefra. Og kjører barna på skolen, samt at jeg er der når de kommer hjem med bussen kl 15. Så det er jo stor forskjell".*

Videre skal vi se hvordan arbeidstakerne håndterer å jobbe hjemmefra når barna kommer hjem på ettermiddagene.

6.1.3. Tilgang til teknologien, en positiv mulighet.

Når foreldrene bruker pc, smarttelefon, iPad og videokonferanse hjemmefra kan barna i familien få tilgang til ny teknologi og lære å bruke dette tidlig. Barna i familien kan da få et klart fortrinn og utvikle teknologisk kompetanse tidlig. Alenefar Tarald forteller:

"Den tabben jeg gjorde på fredag: jeg kjøpte en iPadfor å lese avis om morgenen, for å jobbe hvor som helst. Så det var tanken på hjemmekontorløsningen... Jeg har ikke sett den iPaden siden. Barna har overtatt den, 100%! De ser at iPaden ligger der: å, det er pappas iPad, men de bruker gjerne den ... jeg begrenser pcbruk for dem. De har egne, men de vil gjerne bruke min iMac. Så at de ser mine arbeidsverktøy hjemme...betyr at de opplever hjemmekontoret som en naturlig del.... At jeg tar med jobben hjem er en del av barnas liv også.... For dem så jobber jeg hjemme hver dag. De ser meg annenhver uke og jeg er hjemme når de drar og når de kommer hjem fra skolen, hver dag".

I tillegg kan tilgang til teknologien gjøre det lettere for foreldrene å kommunisere med barna på deres premisser.

Tore forteller: *"jeg ser det egentlig bare som positivt å ha de verktøyene.... og at barna også har... at jeg kan ringe og snakke med dem når de kommer hjem fra skolen".*

Tarald forteller: *"I stedet for å rope på barna når det er middag, så sender jeg dem melding på facebook eller sms: middag og smilefjes eller ringer, i stedet for å mase og rope på dem. Da responderer de med å komme med en gang". Og de responderer sånn, så er de der der (knipser). Istedenfor at jeg går opp og sier: det er middag om fem minutter. Åh, du bare maser! Mas er det ikke via sosiale media. Det fungerer. Så kan du sende: middag om fem, smilefjes. Må ha et smilefjes, så klart!"*

Aleneforeldre har ikke alltid tilgang til barnevakt hvis de skal ut på kvelden. Tarald benytter da teknologien til å legge barna:

"...så jeg er i kontakt med barna og legger dem fjernstyrt via mobiltelefonen. Så jeg bruker sosiale media til å legge barna og passe på at det blir gjort. Om det er facebook eller sms eller hva. Og det fungerer. Så de har frie tøyler, ta en sjokoladebit som belønning eller noe sånt noe".

Her ser vi at barn som får tilgang til ny teknologi utvikler høy teknologisk kompetanse, men hva med nærhet og sosial kompetanse? Får mobilarbeideren tid til å møte barna

med mental nærhet eller er man fysisk nær men allikevel "fjern"? Hvordan innretter mobilarbeiderne seg i forhold til barn og hjemmekontor?

6.1.4. Arbeidstid, hjemmekontor og barn.

Flere av fedrene i TeknoGlobal forteller om ettermiddags-møter, hvor de viser video og snakker og deler filer og informasjon virtielt hjemmefra. Når barna kommer hjem løses dette for eksempel ved å sette opp en plakat som de ser når de kommer inn: *"Pappa har møte kl. sånn og sånn"*. Tarald forteller at barna da går inn på rommene sine, kommer inn eventuelt og hvisker: *"Kan jeg få en brøds_kive og et eple"*. Hvis han hører at de kommer hjem, så trykker han gjerne på mute. Mute hevder han er veldig viktig når man har tre barn. For opplevelsen fra det virtuelle teamet er at han er på jobb, de aner ikke at han sitter i stuen, opplevelsen er at man er på jobb og er profesjonell. Hvis man har små barn er det vanskelig å jobbe når barna er hjemme.

Truls jobber også i TeknoGlobal og forteller at han har møter omtrent hver ettermiddag fra kl 17 til kl 20.

Truls forteller: *"..... Så hender det vi har noen møter med barnet løpende rundt da"*.

Erik i Ansvarsdirektoratet forteller at han bruker hjemmekontor når barnet skal til tannlege, lege og slike ting, men sier at det ikke er noe poeng å jobbe når barnet er hjemme. Erik ser på hjemmekontorløsningen som midlertidig, fordi han har hovedomsorgen for barnet. Ideelt skulle han ønske han fikk jobbe til han var ferdig på kontoret, og at han fikk gå hjem og ha fri.

6.1.5. Fritidsaktiviteter og lekser.

Foreldrene forteller om et stort engasjement i barnas fritidsaktiviteter og i leksehjelp. Det at man er tilgjengelig på smarttelefonen gir stor fleksibilitet og frihet. Man kan være nær barna og gjøre mye forskjellig sammen med dem selv om man også er på jobb. Det er positivt å kunne følge opp barna. Man kan med mobil teknologi og hjemmekontor få muligheten til å se de viktigste hendelsene og være med på utviklingen av barna.

Eira forteller hun har vært håndballtrener og sitter i styret i skolemusikken hvor datteren er med. Eira mener skolen i dag stiller store krav.

Eira forteller: "Når jeg tenker på fra når jeg vokste opp, der foreldre ikke var involvert i fritidsaktiviteter i det hele tatt. Der stilles det veldig store krav, og jeg synes faktisk det stilles veldig store krav ift foreldrene.... Det er veldig tidkrevende..... kravene har økt. Det blir litt sånn at en må følge opp mer hjemme på ting på skolen... også at det er krav til selv å arrangere sosiale arrangementer i skolesammenheng..."

Elisabeth forteller om forventninger til foreldrerollen: "Ut i fra hvordan jeg husker det sjøl da jeg vokste opp, så synes jeg det er utrolig stor forventning på noen områder, jeg føler sånn ... at barnet skal både kunne lese og regne og skrive før det begynner på skolen. De skal kunne gå på langrenn, alpint, sykle ... ja, kunne det meste. I tidlig alder. Og foreldrene skal være tilstede. Man skal lage alle måltider og alt fra grunnen av, bruke masse fine råvarer, og i tillegg skal man ha en karriere og fungere på jobb. Nå lager man kanskje forventningene sjøl, jeg veit ikke. Men det er noe med de man sammenligner seg med da, av litt kolleger og venner"

Tore og familien driver med hester og sprangridning på fritiden. Han forteller at familien har en egen livsstil rundt hestene. Det krever mye av begge foreldrene, mye kjøring, lasting av ponniene. Men han synes de er heldige som kan ha hestene hjemme, så de slipper å kjøre et annet sted til stallen hver dag.

Tore forteller: "Når jeg har hjemmekontor, kan jeg gå ut og fore hestene i lunsjen. Det tar ca. 10 minutter. Jeg er hele tiden tilgjengelig på mobilen, så får jeg mail, går jeg bare inn og ringer kunden på video. De skal fores 3 ganger om dagen, slippes inn og ut av stallen, møkkes, i tillegg er det konkurranser i helgene og fotballcuper... Så det med fritidsinteresser som er alfa omega, for å si det sånn".

Tore forteller at han ofte sitter med pc-en og videoen på kjøkkenbordet, mens den mellomste samtidig får hjelp til mattelekser. Det letter hverdagen for familien at Tore har det så fleksibelt. Tilde hjelper sønnen med lekser mens hun jobber. Det kan være positivt å jobbe fra hjemmekontor når barna kommer fra skolen, og kunne hjelpe dem med lekser og være til stede for dem da.

Tilde forteller: "Da sitter ofte jeg med min pc ved siden av ham, hvor han sitter ved sin pc og jobber. Så da sitter vi ved siden av hverandre, og jeg jobber egentlig, og er litt på han...Så da er det jo noen baller i lufta, som skal gjøres samtidig. Men det funker for så vidt greit. Eller så kan jeg sitte oppe, og han nede, så spør han hvis han trenger hjelp".

For Elisabeth som bare har hatt hjemmekontor en dag i uken har barna måttet vente med fritidsaktiviteter til eldstemann begynte på skolen. Mannen har ikke hjemmekontor, men vakter hvor han ikke kan komme ifra.

Elisabeth forteller: *...”Og så er det lekser da. Det er nytt. Med han eldste. Så har vi aktiviteter mandag og tirsdag. Vi har litt pga arbeidssituasjonen utsatt disse fritidsaktivitetene fram til nå i høst. Så han eldste går på fotball på mandager og han minste har begynt på all-idrett på tirsdager. Det stilles krav til at foreldrene skal være til stede, eller at en som barnet er trygg på er der”.*

Tilde forteller: *”Både jeg og mannen min er engasjerte personer og synes det er moro å være med på fritidsaktivitetene til barna og være aktive i skolemiljøet. I og med at jeg har den fleksible jobben som jeg har, synes jeg ikke det er noe vanskelig å følge opp heller. Og mannen min har også en veldig fleksibel arbeidstid, så da er det lett....Vi er veldig til stede med barna våre”.*

Det Tilde synes er finest med hjemmekontor er at hun kan være til stede, kan være med på det barna gjør. Torgeir forteller at hvis han er hjemme hender det at han jobber mens barna gjør lekser. At de sitter sammen og jobber. Torgeir hjelper barna når de har kommet hjem med lekser, mens kona henter minstebarnet..

Torgeir: *”Så den som er først ferdig med leksene lager middag sammen, litt avhengig av hvilken dag det er. Barna har all-idrett, fotball og langrenntreninger. Jeg er hjelpetrener i langrenn.....Vi spiser alltid frokost og middag sammen med barna”.*

Torgeir tåler ikke mye stress, og mener at de som blir stressa er de som er dårligere til å planlegge. Et balansert liv mellom jobb og familie er viktig for Torgeir.

Torgeir forteller: *”Jeg fikk barn sent i forhold til mine venner. Jeg har diskutert mye med de. De har vært stressa de! Jeg er heldig som har fått barn så sent! For nå er teknologien her for at du nettopp skal få den balansen som jeg har i forhold til det de har hatt”.*

Her ser vi at det stilles store krav til arbeidstakeren og foreldrene på hjemmebane både fra skole og barnas fritidsaktiviteter. Med mange baller i luften og mange krav fra ulike sfærer øker også stressfaren, og særlig for arbeidstakerne som er alene om alt på hjemmebane. Samtidig kan de samme aktivitetene oppleves som meningsfulle, og kan gi arbeidstakerne positive opplevelser med barna og ny energi.

6.1.6. Andre krav på hjemmebane: Husarbeid, vedlikehold, økonomi

I tillegg til jobb stilles det krav til arbeidstakerne på hjemmebane både når det gjelder barneomsorg, husarbeid, vedlikehold og oversikt over familieøkonomien. Dette kan være kilder til konflikter både i forhold mellom jobb og hjemmesfæren, men også mellom arbeidstaker og partner i parforhold, og mellom arbeidstaker og barn i forhold til barneomsorg. Arbeidstakere som har møter på ettermiddagene og kveld øker stressfaren for hele familien. Det kan også medvirke til at flere av oppgavene hjemme faller på partneren.

Torgeir tar større del i barnas fritidsaktiviteter enn det kona gjør. Han er aktivt med som trener med mer. Alt rundt barneomsorgen deler de, men når det kommer til husarbeid har de en mer tradisjonell arbeidsfordeling. Han betaler regninger og tar ut og inn av oppvaskmaskinen. Torgeir og kona har vaskehjelp. Det er mest kona som setter på klesvasken, forteller Torgeir, fordi han har gjort noen blemmer, så han er disket. Men han og ungene er veldig flinke til å sørge for at møkkete klær ligger der det skal ligge. Ferdig sortert. Han stryker skjortene sine selv, han rydder mye inn og ut av oppvask, og han betaler regningene. Det siste han gjør om kvelden er å gå tur med hunden.

Torgeir: "Hvis kona mi ringer meg når jeg er hjemme og sier: "Kan ikke du gjøre det? Så sier jeg: nei, jeg er på jobb".

Tord som er alenefar forteller at han er husfar og gjør alt fra klesvask til snekring. Tarald forteller at den uken han har barna kommer det en vaskedame midt i uken. Den uken han er alene er det ingen oppvask, ikke støv.....og så etter en halv dag med barna mener han det er fullstendig kaos: "skittentøy....en tornado-opplevelse". Tore forteller at de deler husarbeid, vasking av klær, vasking av hus. Tore prioriterer barna og familien, og klarer å kombinere det å være på jobb med familie og andre oppgaver hjemme. Arbeidsfordelingen hos Tuva når hun jobber fysisk på kontoret er at hun bare har seg selv og kommer seg av gårde, mens mannen tar seg av påkledning, mat, matpakker og får barna i barnehagen. Hun forteller at når hun har hjemmekontor er det hun som leverer i barnehagen. Mens hun jobber hjemme kan hun sette i gang en klesvask, deretter jobbe noen timer, for deretter henge opp klesvask og sette på en ny, så henter en av dem i barnehagen.

Tuva forteller: *"Vi deler jo på innkjøp og laging av mat. Også er det rydding, kanskje litt mer 70-30 på rydding, eller 80-20 eller 90-10. Av klesvask vasker jeg 90%. Vi har vaskehjelp hver uke. Av uteting gjør mannen mest 70-30, men det er ikke så mye å gjøre ute som inne. Jeg har hovedansvar for betaling av regninger".*

Truls forteller at når barnet er hos dem handler han og lager middag. Samboeren gjør det meste av rengjøringen.

Truls forteller: *"Jeg mente vi hadde en gammel avtale om at hvis jeg lager middag så kan hun vaske gulvet, har hørt noen klager på det, så det er ikke sikkert det er tilfelle da. Så jeg lager i all hovedsak middag, rydding, oppvaskmaskin og sånn, og så vasker vi vel litt sånn delvis våre egne klær da. Så det er delt i to.....men når samboeren er borte og jeg og barnet roter det til da, så hender det vi bestiller City Maid til å vaske da, så vi slipper det".*

Tilde forteller at hun har ansvar for å få opp barna, på med klærne og til å komme ned å spise frokost. Mannen hennes lager ferdig all frokost og matpakker nede. Det er fast rutine.

Tilde forteller: *....."Det er ofte mannen min som styrer middag. Jeg har en mann som kan lage mat, så jeg slipper å tenke på det. Så da handler han, og så lager han middag"...*

De har vaskehjelp annenhver uke, men Tilde har ansvar for all klesvask, og mannen tar alt som har med mat og middager og alt det der å gjøre, men mannen er også kjempeflink til å rydde i huset og støvesuge og ordne og styre.

Tilde: *"Han er en sånn supermann!" ..."Så vi er ryddige og strukturerte begge to....jeg lager jo middag jeg også, men det er han som har hovedansvaret". Fordeling av oppgaver er ikke et tema hos dem: "Vi krangler ikke om sånne ting vi. Vi har adskilt økonomi og kjører nettbank begge to. Han betaler utgiftene på hytta og jeg på huset".*

Eivind er far og stefar og forteller at han og samboeren har barna hos seg annen hver uke (50%). De deler husarbeidet ganske likt. Eivind forteller at han vasker opp og partneren lager mat. De har vaskehjelp. Hun hjelper sin sønn med lekser og han hjelper sin. Hun henter stort sett sin sønn og sånn. Han og sønnen klatrer sammen. Han styrer økonomien.

Eivind: *"Utover det er det klassisk kjønnsdelt, at jeg skifter dekk på bilen og sånne ting. Hun rydder i skapet".*

Tonje forteller at hun og mannen bytter på å hente i barnehagen, og den som henter i barnehagen tar ofte og handler inn og lager middag også. Så lager de ofte middag sammen. Tonje beskriver en arbeidsfordeling hvor hun gjør klart mest både ute og inne, selv om mannen også støvsuger, handler og lager mat sammen med henne. Når det gjelder barneomsorg bidrar de begge to med kjøring og henting og fritidsaktiviteter. Vi ser at flere av arbeidstakerne letter på presset ift praktiske gjøremål ved å kjøpe vaskehjelp.

6.1.7. Tilgjengelighet og familieliv i forhold til stress og tilfredshet

Forventningen om at man skal være tilgjengelig til alle døgnets tider, kan i tillegg til at det kan stresse arbeidstakerne, også stresse barn og partnere. Men mange sitter sammen med barna og jobber med pc-en i fanget og mobilen i hånda, samtidig som barna sitter på facebook. Som tidligere fortalt har Truls i TeknoGlobal møte hver ettermiddag fra kl.17-20, og da løper ofte barnet rundt i stua. Så kan sjefen ringe kl.22. For Truls er jobben hobby også, og han sitter og svarer på jobbmailer til midnatt. Flere av arbeidstakerne forteller at de jobber i bilen til og fra aktiviteter med barna, under fotballkamper og treninger.

Torgeir forteller: *"Fra kl 16 til ungene har lagt seg har jeg fokus på familien. Telefonen står på, men jeg ringer ikke ut.....men det hender at det er fotballkamper kl.17, da jobber jeg ikke før de sitter i bilen: "ring meg når jeg er i bilen". Så har det hendt at det har ringt mens kampen har vært, men ungene liker ikke det. Kl.16-20 er tid til familien".*

Tonje: *"Barna er med på fotball, ballett og dansing, og da er det en del kjøring, og vi er med den minste. Jeg bruker da tiden mens de trener til å lese mailer".*

Tuva: *"Hvis det er telefoner så tar jeg det gjerne når det er ... ikke ved middagen, men da kan jeg ta dem mellom fem og åtte for eksempel, men i og med at vi har så små barn, så er det ikke praktisk mulig å sette seg ned å jobbe mens de er våkne. Sånn at jeg kan sikkert kjapt se over om det er noe, men som regel setter jeg meg heller ned etter at de har sovna. Så jeg vil si at jeg skiller til en viss grad, men ikke helt kategorisk".*

Tore forteller at han tidligere var fæl til å jobbe etter barna hadde lagt seg, og da hadde han et høyt stressnivå, men det prøver han å unngå mest mulig nå. Flere av alenefedrene prøver å verne om tida med barna den uken de har dem. De vurderer om de skal ta telefonen, og eventuelt slår av telefonen hvis de ikke ønsker å være tilgjengelig.

Tord: "...Prøver å holde den så nogenlunde, ikke hellig, men jeg prøver.....hvis jeg blir oppringt, tar jeg telefonen hvis jeg har mulighet for det. Det kommer an på hvem som ringer også selvsagt. Noe kan vente, mens annet kan ikke vente. Det må man bare vurdere. ..."

Tarald forteller også at han skiller jobbetid og familietid når han jobber hjemmefra. Tarald er hjemme om morgenen når barna skal på skolen, så velger han enten å jobbe hjemmefra eller dra inn på kontoret eller plassere kundemøter midt på dagen, slik at han har tid til å rekke de og å komme tilbake til barna kommer hjem fra skolen. Er han hjemme slutter han å jobbe i god tid før de kommer hjem, slik at han kan forberede mat. Planlegging av tiden er viktig for å unngå stress, forteller flere av arbeidstakerne.

Tarald i TeknoGlobal forteller: *"Hvis man planlegger godt nok så er det mindre stress. Men det jeg fant ut var at jeg måtte slå av pcen 100% når jeg ikke var på hjemmekontor, når jeg ikke skulle jobbe. For å blande litt matlaging med litt epostlesing, jeg ble veldig stressa av det. Og så fikk jeg dårlig samvittighet overfor barna, overfor jobb – men hvis jeg sa at klokken fire så er det en tre-fire timers pause..... Så kunne jeg gå tilbake til jobben etter at den lille hadde lagt seg, rundt 8-9. Da kunne det gå fint å jobbe et par timer, med god samvittighet. Men det var veldig viktig å finne ut av det med balansen".*

Tarald forteller om den forrige jobben: *"...da jobbet jeg mange timer, det var veldig intenst, veldig mye stress. Jeg klarte ikke å legge fra meg pc-en mens jeg var hjemme...det ringte i jakkelommen...det var alltid noe. Da fikk jeg ikke pause... fra den lærdommen å ha et hjemmekontor som ikke fungerte.....å slå av, fokusere på en ting om gangen – det får man mindre stress av".*

Det ser ut til at mange av arbeidstakerne prøver å verne om tiden barna er våkne, og jobber heller etter at de har lagt seg. Dette igjen fører til mindre tid med partneren. I noen familier sitter man og jobber sammen om kveldene fra sofaen, mens andre er online helt til de slukker lyset.

Tilde:... "og så sitter vi ofte begge to og jobber litt på kvelden da. Men da blir det litt sånn sitte i sofaen-jobbing."

Som Tuva fortalte i kapittel 5.1.5 er det ikke sjelden at både mannen hennes og hun ligger med telefonen før de legger seg og går gjennom e-post. Det er ikke noe hun føler at hun må, men at det mer er av nysgjerrighet. Hun sier at det ikke er noe stressmoment for henne å ta med telefonen i senga, selv om hun kanskje ikke burde gjort det. Men hun ler og sier hun ikke skal ha flere barn...

Som jeg diskuterte i kapittel 5.2.6 om rolle-uklarhet i arbeidsforholdet jobber noen av arbeidstakerne i flere tidssoner, Asia tidlig på morgenen og USA sent på kvelden. Det kan gå døgnet rundt. Det er en måte å jobbe på, og det kan virke som om arbeidstakerne ikke vet hva det vil si å koble seg av. De vet ikke hva fri er. Med sjefer som ringer om kvelden og natten, og arbeidstakere som har møter på ettermiddagene og kveld øker stressfaren for hele familien. Det kan også medvirke til at flere av oppgavene hjemme faller på partneren. Trine og mannen jobber begge i TeknoGlobal og bruker begge mobil teknologi og har fleksible arbeidsforhold.

Trine: "Jeg har sagt ti tusen ganger, jeg har kommet til den fasen i livet at jobben ikke er det viktigste. For mannen min er den viktigere i den forstand at han er litt et annet sted. For han er det veldig viktig å komme i møter. Sjefen sitter i USA, ikke sant! Og de begynner jobben kl. fem. De ringte kl. fire om natta og skulle fortelle et eller annet! Jeg bare: er du helt ... du må bare fortelle de at dette her er helt horribelt. Vi våkner nok av barnet gjennom natten, så skal du ha idiotiske sjefer som ikke skjønner at de ikke skal ringe deg kl. fire om morgningen".

Dessuten forteller Trine at hun ofte tar barnet ut på aktiviteter når pappaen sitter i møter på ettermiddagen:

"Men jeg føler at ... jeg tar med barnet ut og klatrer jeg, når han har kveldsmøter.....Men samtidig så tror jeg at barnet ville synes at det var dobbelt så fint hvis vi var der begge to".

Her ser vi at mobilarbeideren velger ettermiddagsjobbing foran å gjøre aktiviteter med barnet, og overlater slike fritidsaktiviteter til partneren. Andre mobilarbeidere prioriterer annerledes. Embla forteller at det viktigste for henne er å ha det bra sammen med familien. Hun er veldig bevisst på å skille mellom jobbetid og familietid.

Embla: "... for meg er det absolutt det å ha tid med familien, og det er mye viktigere enn karriere og mye penger. Absolutt. Når jeg ikke er på jobb, så er jeg ikke på jobb. Når jeg logger av, så er jeg av !"

Tore: "Familien går foran jobben for min del. Jeg er ikke en utprega karrieremann.....som ofrer 16 timer her", forteller Tore.

6.1.8. Ferier og helger.

Noen arbeidstakere er tilgjengelige både i helger og ferier. Dette kan være svært forstyrrende for familielivet og øke faren for stress. På den andre siden gjør fleksibiliteten og mulighetene med mobil teknologi det mulig for arbeidstakerne å ta med seg arbeidet i barnas skoleferier, de kan dra på feriereiser med familien og arbeide for eksempel fra hytta både i høstferien og vinterferien. Det er ulike praksiser blant arbeidstakerne i begge bedriftene om de logger seg helt av eller er online i helger og ferier. Eira i Ansvarsdirektoratet er tilgjengelig hele døgnet.

Eira forteller: *"Det plinger i telefonen hvis jeg får en mail. Så det er klart at ... om det er søndag kveld og noen sitter og jobber og du får en, så begynner jo automatisk hodet å gå. Men jeg er ganske flink til å tenke at: ok, det der tar jeg på mandag. Eller: det tar jeg i morgen når det er arbeidstid. Men du klarer jo ikke å ... du begynner å forberede ting, ikke sant. Selv om man ikke setter seg ned og skriver".*

Tarald forteller: *"Det er en ny opplevelse for meg å ikke jobbe i helgene, og en fin opplevelse å virkelig slå av. Hvis jeg ønsker å jobbe en time i helgen, så gjør jeg det, men det er ikke noe stress. Det er heller et valg".*

Erik i Ansvarsdirektoratet jobber i helger hvis han ligger etter med timer på ordinær arbeidstid, og det opplever han som stress. Erik leker mye rollespill med sønnen, men han synes det er veldig slitsomt å være hjemme og leke Sabeltann og Langemann en hel helg.

Tord forteller at han stort sett greier å slå av telefonen når han ikke ønsker å være tilgjengelig.

Tord: *"Jeg må ikke sitte på mailer i ferier og sånt noe.....Du må være litt bevisst selv. For ellers blir du veldig slukt, tror jeg".*

Eivind forteller: *"... I noen spesielle situasjoner, så er det ofte at jeg jobber en del hjemmefra i helgene og sånne ting. Og da er det klart at det kan påvirke ganske mye, hvis jeg blir sittende en hel helg og arbeide..""ellers pleier jeg i ganske liten grad å sitte med jobb samtidig som barna er våkne. Men jeg kan jobbe sent på kvelden".*

Torgeir tar helg når han er ferdig til å ta helg, og ofte reiser de på hytta. Torgeir forteller at han ofte kan sitte og jobbe i bilen for å avslutte jobben på fredag, mens kona kjører bilen på vei til hytta.

Torgeir: *"Da kjører kona bil, mens jeg sitter og jobber. Da sitter ungen opptatt med noe annet.....Det er for å bli ferdig med det man skal bli ferdig med . Og så er det å bruke søndagskvelden, en time eller to til å forberede de tingene man ikke har rukket å forberede. Eller hvis det har kommet noen emails i løpet av helgen".*

Flere av arbeidstakerne forteller om at de jobber litt på morgenen og kvelder også i helger og ferier. Faren kan være at familien ikke får den tiden sammen som de trenger, og dette kan derfor være til irritasjon og en stressfaktor for både partner og barn.

6.1.9. Deadlines

I TeknoGlobal må de ansatte forholde seg til mange "deadlines". I Ansvarsdirektoratet jobber man med prosjekter hvor man er avhengig av hverandre og derfor å levere i tide. Det er alltid frister arbeidstakerne må forholde seg til. Hvordan påvirker dette familielivet?

Torgeir: *"Søndager brukes på å planlegge uka. At du da ... jeg vet alltid senest kvelden før hva jeg skal gjøre. Har alltid også deadlines på ting som skal presenteres neste dag. Skal være ferdig senest dagen før".*

Ansatte i TeknoGlobal forteller at det er ukesmål og månedssalg, og i tillegg har de kvartalsavslutninger som ofte kan falle sammen med skolens juleferie, påskeferie, sommerferie og høstferie.

Torgeir forteller: *"Da jobber selskapet for å levere. Og vi har kvartalslutt, så hvis noe er tull siste kvelden før kvartalet er over så må man fikse dette her. Da gjør man det ut fra der du er. Om du er i India, som vi var i høstferien, eller om du er på hytta – det er ... ting ordner seg, uansett hvor du er hen".*

Tuva forteller: *"Helger, sånn som denne helgen, når det er mye som foregår, så er det godt å ta litt søndag ettermiddag, kveld. Og det er litt sånn som bedriften har lagt opp også, at vi har commit calls på mandag morgen. Da er det greit å være litt sånn "tuna" før du ramler inn i et møte".....*

Ellers på fritiden kan Tuva ta telefonen: *"Altså, hvis det skjer noe, de ringer fra Pakistan og sier at: vi må ha et møte, så svarer jeg den sikkert. Men da fortsetter jeg ikke diskusjonen, men avtaler et tidspunkt. Noen grenser må man ha".*

I Ansvarsdepartementet jobber flere i prosjekter hvor man er avhengige av hverandre, og derfor må levere i tide.

Elisabeth forteller: "... det er lettere å la barna og familien gå for lut og kaldt vann, enn jobben. Så jeg prioriterer jobben av og til fremfor familielivet. Fordi det er mer målbart. Andre er avhengige av at man leverer. Så har man jo lyst på gode resultater...man har lyst til å prestere".

Jeg vil videre i kapittel 6.2 diskutere hvilke positive sider og hvilke ulemper livet med mobil teknologi og hjemmekontor kan ha for arbeidstakerne, barna og familien på hjemmebane. Får foreldrene mer tid til barna og i så fall hva slags tid?

6.2. Diskusjon og tolkning

I kapittelet 2 hevder Rosabeth Moss Kanter (1977/1993) at fleksible arbeidsforhold letter tidspress for barnefamilier, og gir arbeidstakerne mer tid sammen med familien. Sherry Turkle (2011) derimot hevder at foreldre som benytter laptop og smarttelefoner ("med kontoret i mobilen") blir mer opptatt av livet "online" enn å være "til stede" mentalt for barna og familien. I denne diskusjonen søker jeg å få svar på følgende problemstillinger: Hvordan påvirker positive og negative sider ved mobil teknologi/hjemmekontor familien på hjemmebane i forhold til stress/tilfredshet? Som vi har sett i kapittel 5.2 har arbeidsgiveren makt over arbeidstakeren i forhold til å levere i tide, eller jobbe til avtalt arbeidstid. På hjemmebane stiller barn og partnere andre krav. Arbeidstakeren skal på hjemmebane være far eller mor, og det stilles kanskje krav og forventninger fra både barn og ektefelle/partner. Hvordan påvirker da familierelasjonene jobbutførelsen?

6.2.1. Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til familien?

Organisasjonstype og arbeidskontrakt kan på ulike måter påvirke arbeidstakerens forhold til familien. Det er viktig å være klar over forskjellen blant arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal i forhold til hvor mange dager i uken de får mulighet til å benytte hjemmekontor (5.1.2.). Arbeidstakerne i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet har ulike arbeidskontrakter å forholde seg til, og det vil være avgjørende for arbeidstidens maktrelasjon i arbeidslivet. Mens de ansatte i Ansvarsdirektoratet kan slå av mobiltelefon og pc kl. 16, og det ikke forventes at man skal være pålogget etter arbeidstidens slutt, kan det tyde på at det er en kultur blant mobilarbeiderne i TeknoGlobal å være "online" mye av tiden. Det er arbeidstakeren selv som styrer sin arbeidstid og tidsfleksibilitet ut fra resultatorienterte krav (Ellingsæter 2002:80). Dette kan gi større fleksibilitet i forhold til familien på den ene siden, men på den andre siden kan faren for stress og konflikter på hjemmebane øke, slik funn i denne studien tyder på. Man kan lettere følge opp barnas fritidsaktiviteter, få mer ro på morgener, man kan reise med familien og jobbe fra hytta, i bilen eller fra ferie. Mens flere arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet ønsker flere dager med hjemmekontor, nettopp for å unngå stress i forhold til barn og levering og henting i barnehage og SFO.

Noe som igjen også kan redusere stressbelastninger for barna. Deres arbeidskontrakt er i større grad styrt av en fast arbeidstid og antall timer jobb pr. uke. Ikke-fleksibilitet i arbeidstidsplanen kan produsere arbeid-familiekonflikt, spesielt i forhold til reisevei. Slik har hvilken arbeidskontrakt arbeidstakeren har en stor betydning for familien.

Arbeidstakerne i både Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal trekker spesielt frem reisevei, henting og levering av barn i barnehage og SFO som spesielt stressende, og at hjemmekontor er spesielt tidsbesparende i forhold til å slippe dette på morgenen. Fra barnas ståsted forteller Ebba (6.1.2) at barna blir mer fornøyde, og at det blir roligere morgener. Embla (6.1.2) forteller at hun på grunn av lang reisevei bare spiser frokost med barnet den ene dagen hun har hjemmekontor, ellers må hun dra på jobb før barnet våkner. Tuva (6.1.2) sparer 2 timers reisevei, og mener hjemmekontor gir mer tid til barn og mer tid til jobben, en vinn-vinn situasjon. Studien viser at mobilarbeiderne prioriterer barna med rolige morgener før de starter arbeidet når de jobber hjemmefra. Foreldre- og omsorgsrollen overfor barna prioriteres. Dette kan være positivt i forhold til barnas og egen trivsel, og stressbelastningen reduseres. Hvis arbeidstakeren både skal levere barn på morgenen og rekke jobben til en viss tid slik Elisabeth (6.1.1) forteller når hun skal fysisk på arbeidsstedet, vil det ofte oppstå en tidsbasert konflikt, hvor tiden mobilarbeideren bruker i rollen som omsorgsperson, gjør det fysisk umulig å overholde forventningene fra den andre rollen som arbeidstaker.

Arbeidsforhold som krever mye reisevirksomhet, kan motsatt gjøre det fysisk umulig å overholde forventninger fra den andre rollen som far/mor eller partner på hjemmebane. Dette er nettopp det Tore (6.1.2) forteller om, hvor mye han reiste i jobben før, og hvor mye han var borte fra hjemmet. Det å slippe reisevirksomhet kan være stressreduserende i forhold til å rekke tog, fly osv. for arbeidstakeren, samtidig vil mindre reisevirksomhet minske belastningen for partneren, og dermed minske stressfaren også på hjemmebane. Med mobil teknologi og mulighet for videokonferanseutstyr har familien i dette tilfellet over fått far hjem!

Tidspress til å levere i tide i forhold til ukeavslutninger, månedsavslutninger og kvartalsavslutninger ser ut til å være størst for arbeidstakerne i TeknoGlobal. Dette kan kollidere med krav fra andre roller man har i familien. Men fleksibilitet i

arbeidstidsplanen, slik som det er med hjemmekontor og mobil teknologi, kan dette også være med på å redusere tidsbaserte konflikter, fordi man samtidig kan jobbe fra bilen, fra ferien osv når det kreves. Dette kan derfor ha vært med på å redusere stressbelastningen både for mobilarbeideren og familien, noe som er i tråd med Kanter (1977/1993:322-323) som hevder at muligheten til å jobbe hjemmefra letter situasjonen for overbelastede familier, og skaper mer tid for familiene. Mine funn støtter dette, fordi de fleste informantene i begge bedrifter påpeker at roligere morgener med barna, og å unngå stress med levering/henting av barn og rekke jobben tidsnok, er noe av det beste med hjemmekontor. Muligheten for fleksibilitet og hjemmekontor som mobilarbeiderne i Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal har, støtter derfor opp om studien til Kanter (1993) som beskrevet over. Dette kan også redusere "tidsklemmen" som ifølge Arlie Hochschild (1997) skaper motsetninger mellom arbeid og fritid, mellom rollen som arbeidstaker på den ene siden og rollen som ektefelle, foreldre og familiemedlem på den andre siden. Min studie viser derimot at å tilrettelegge for fleksibilitet og hjemmekontor kan lette hverdagene for mobilarbeiderne og deres familier i forhold til reisevei og arbeidsreiser, og kan derfor være med på å minske psykologisk stress. Slik sett vil mobilarbeidere i TeknoGlobal ha en fordel pga stor fleksibilitet, i forhold til arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet, som bare får en dag med hjemmekontor i uken.

Det kan være en konflikt mellom rollene som arbeidstaker, partner/ektefelle og forelder for mobilarbeideren, og mellom å levere og prestere på jobben og krav fra familien hjemme. Dette kan føre til økt stressnivå. I denne studien er dette spesielt relevant for arbeidstakerne i TeknoGlobal, som har en resultatorientert arbeidskontrakt. Hvordan løser mobilarbeiderne og deres familier slike potensielle konflikter og stressbelastninger?

Individuelle forskjeller kan ha stor betydning i forhold til hvordan man organiserer hverdagen i forhold til å redusere stressfaktorer. Mange av arbeidstakerne er segmentatorer (Nippert-Eng 1996) og forteller at de gjør seg mindre tilgjengelig i familie-tiden som de definerer til tiden mellom 16-17 tiden til 20-21 tiden, og mange sier de jobber etter barna har lagt seg. Andre mobilarbeidere er integratorer og skiller ikke klart mellom tid for arbeid og tid for barn og familie. I slike familier kan familien

internalisere mobilarbeidet og se på denne muligheten å jobbe på som en gevinst eller fordel, og godtar mobilarbeiderens jobb og den mobile teknologien som en del av familien som en livsstil.

Når familien internaliserer den mobile teknologien og jobben til mobilarbeideren, og særdeles smarttelefonen som en del av familien, godtar man "det nye familiemedlemmet", nettopp fordi det er en vinn-vinn situasjon slik Tuva (6.1.1) hevder, og at familien har noen fordeler av at mobilarbeideren også kan være hjemme når barna kommer fra skolen, har anledning til å ta rolige morgener, kan reise på langhelger og ferier med familien. Det er fordelene ved denne måten å jobbe på som familiene til mobilarbeiderne kan anse som en stor gevinst, og derfor akseptere at mobilarbeideren jobber i familie-tiden. Aksept fra familien kan gis fordi mobilarbeideren kan ha muligheter til å bidra med husarbeid som å sette på en klesvask eller rydde ut av en oppvaskmaskin, som mange forteller at de gjør når de har hjemmekontor. Aksept kan gis fordi mobilarbeideren som tidligere vist (6.1.5) får større mulighet til å drive med fritidsaktiviteter og følge opp barna på en annen måte enn man ellers kunne gjort: reise, hest, fotball, ski. Det å kunne følge opp barna på den måten som er vist over, kan være vanskelig om en av foreldrene ikke er mobilarbeider. Familiene får muligheter til langhelger på hytta, flere reiser og lengre ferier. Man kan jobbe fra hytta, fra brygga, i båten.....men det kan kreve et samarbeid og en aksept fra familien, og at jobben blir internalisert som en del av familielivet. Denne jobben gir familien muligheter den kanskje ellers ikke ville fått?

På den andre siden kan disse familie-godene bidra til at mobilarbeideren kan få en posisjon i familien hvor hun/han kan "velge" et viktig jobbmøte på ettermiddagen i stedet for å støvsuge eller ta med barnet på en fritidsaktivitet eller hjelpe barna med lekser. Mobilarbeideren oppnår da legitimitet til å jobbe i familie-tiden, og vil da kunne ha en maktposisjon i familien: "Hysj, det jobbes – og dette er viktig!". Ifølge Engelstad (2005:48) gjør den som utøver makt det i kraft av å ha en rettighet som andre knytter forventninger til, og dette er nettopp hva mobilarbeideren har i en slik familiesituasjon. Dette kan videre føre til konflikter i forhold til hvem som skal gjøre hva på hjemmebane, og øke stress og misnøye.

Stressbelastninger og hvordan mobilarbeidere og deres familier innretter seg, kan derfor avhenge av individuelle forskjeller og idealtyper som segmentator eller integrator, og kan være avgjørende for opplevelse av stressmestring. Er man integrator er man flink til å sammenfatte rollene og mestrer derfor rollekonflikter. En segmentator vil i større grad føle seg trukket mellom de ulike sfærene, fordi segmentatorer skiller klart mellom jobbetid og tid brukt på familien. Mobilarbeiderne i TeknoGlobal håndterer rollekonflikter mellom arbeid, barneomsorg og fritid på forskjellige måter, avhengig av de som typer er segmentator eller integrator. I Ansvarsdirektoratet har arbeidstakerne pga de klare reglene om arbeidstid, og at det ikke forventes tilgjengelighet til alle døgnetts tider, ikke de samme utfordringene. Dette var også tydelig når jeg sendte ut mine e-mail ofte sent på kvelden. De fleste arbeidstakerne var da avlogget og svarte kun i den faste arbeidstiden, mens i TeknoGlobal var det motsatt respons. Som tidligere nevnt svarte de fleste umiddelbart og sjelden mer enn 2 timer etterpå. Dette kan tyde på at det er flere integratorer i TeknoGlobal. Dette kan også ha noe med at det stilles ulike forventninger til arbeidstakerne i forhold til arbeidskontraktene i de to bedriftene, og at det er færre segmentatorer som vil søke seg jobb i TeknoGlobal enn til Ansvarsdirektoratet hvor det er klare regler om arbeidstid.

6.2.2. Konklusjon/Oppsummering – familiesituasjonen generelt

Tidsbaserte konflikter er i denne studien større i forhold til reisevei, henting/levering i barnehage og SFO og roligere morgener for arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet, som ut fra sin arbeidskontrakt bare har en hjemmekontordag i uken, i motsetning til arbeidstakere i TeknoGlobal som har en mye større tidsfleksibilitet i når og hvor arbeidet skal utføres. Ansatte i Ansvarsdirektoratet har derfor et større potensiale for stressbelastning ift reisevei, henting/levering av barn, mens ansatte i TeknoGlobal vil få en reduksjon.

Når det gjelder arbeidsreiser har ansatte i TeknoGlobal med tilgang til videokonferanse redusert sin reisevirksomhet. Arbeidstakerne slipper da stress og mas ved å reise og tid borte fra familien.

Derimot har ansatte i TeknoGlobal flere "deadlines" å forholde seg til. Her kan tidsbaserte konflikter i forhold til å levere i tide, komme i konflikt med familien. Denne studien viser at familiene til mobilarbeidere i TeknoGlobal løser dette enten ved å internalisere mobilarbeiderens jobb som en del av familien, og/eller er forståelsesfulle for at det er "deadlines", og godtar at mobilarbeideren må jobbe i familie-tiden.

6.2.3. Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til partneren på hjemmebane?

Kan det være forskjeller mellom hvordan jobbreelasjonen i TeknoGlobal vs Ansvarsdirektoratet påvirker arbeidstakernes forhold til partneren på hjemmebane? Hva øker konflikter, og hva reduserer konflikter, i forhold til partneren på hjemmebane? Arbeidstakerne i begge bedriftene i denne studien gir uttrykk for at arbeidsfordelingen på hjemmebane fungerer bra. Noen forteller at de praktiserer en tradisjonell kjønnsdelt arbeidsfordeling i hjemmet, mens noen kvinner spesielt fremhever hvor likestilte deres parforhold er i forhold til arbeidsfordelingen hjemme (Tilde 6.1.6.). Med tanke på samfunnsutviklingen og fremveksten av velferdsstaten, hvor likestillingsidealet har en sentral rolle, har likestillingsidealet skapt helt andre forventninger til morsrollen og farsrollen enn hos tidligere generasjoner. Hvilke normer som gjelder varierer over tid. Mennesker styres av hvilke normer som omgivelsene forventer, og likestillingsidealet kan være en kilde til maktutøvelse og stress. Normen om likestilling kan oppleves av individet som en ytre makt fra samfunnet og velferdsstaten, og mange prøver å leve opp til disse forventningene. Henvisning til normene og forventningene om å leve opp til likestillingsidealet og velferdsstatens krav, kan i seg selv oppleves som et maktmiddel og kan være en kilde til konflikt og stress på hjemmebane (6.1.5). De fleste mobilarbeiderne i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet vil nemlig fremstå som likestilte i husarbeid (6.1.6) og barneomsorg (6.1.5), og de fremstår som de lever opp til dette idealet. Erving Goffman (1992) viser nettopp at selvpresentasjonen både er motivert av et ønske om å fremstå i et fordelaktig lys, i tillegg til at den er styrt innenfor etablerte normer. Dette viser hvordan samfunnets normer og verdier kan ha makt over enkeltindivider og styrer deres valg. Dette kan tenkes og oppleves som en stressbelastning for dem som ikke klarer å leve opp til disse forventningene.

I denne studien kan det se ut til at det er få konflikter i parforholdene i forhold til den praktiske arbeidsfordelingen i forhold til barneomsorg, husarbeid og vedlikeholdsarbeid blant mobilarbeiderne. Mange forteller at de har løst potensielle konflikter i forhold til husarbeid med å kjøpe vaskehjelp. Funn i studien tyder også på at mobilarbeiderne får mer tid til barneomsorg og fritidsaktiviteter, som også er en betydelig arbeidsoppgave å håndtere på hjemmebane. På hvilke andre måter kan da jobbreelasjonen påvirke arbeidstakerens forhold til partneren ?

I mobilarbeidernes parforhold kan det tenkes at gjensidighet kan settes på prøve. Tilde og mannen jobber begge på kvelden fra sofaen (6.1.7), og Tuva (5.1.5) forteller at hun og mannen går gjennom e-mailer før de legger seg i sengen. I disse parforholdene er begge partnerne like i forhold til å jobbe i familie-tiden. Dette er ikke nødvendigvis noe problem for dem, men for andre kunne dette vært en grunn til konflikt på grunn av motstridende forventninger.

Derimot kan det være en reell konfliktsituasjon når kona til Torgeir kjører bilen med barna i baksetet mens han jobber (6.1.8). Dette kan føre til rollekonflikter, hvor ulike roller kan involvere motstridende forventninger. Studien viser nettopp slike rollekonflikter bl.a. hos Truls (5.1.5), hvor sjefen ringer kl.22 om kvelden, og hos Trine (6.1.7) hvor sjefen til mannen ringer fra USA kl. 4 på natten.

Det kan også være at familien heller ikke synes det er så greit at når de er på ferier at mye tid nettopp går bort til at mobilarbeideren må jobbe fra mobilen eller pc-en og resten av familien må gjøre noe annet så lenge, slik Torgeir (6.1.9) forteller om ferien i India. Derfor har man på den ene siden alle fordelene et slikt arbeidsforhold kan gi, men man kan også være i en slik posisjon at familien føler seg presset til å internalisere mobilarbeidet og den mobile teknologien som en del av familien, på grunn av de godene og fordelene dette medfører for familien. Dette kan som tidligere nevnt utnyttes av mobilarbeideren, slik at mobilarbeideren kan prioritere jobb fremfor å gi oppmerksomhet til familien på en tilstedeværende måte og bidra med sin del av det som kreves av husarbeid og barneomsorg. Disse familie-godene gjør også at mobilarbeideren kan få en posisjon i familien hvor hun/han kan "velge" et viktig jobbmøte på ettermiddagen i stedet for å støvsuge eller ta med barnet på en fritidsaktivitet eller

hjelpe barna med lekser. Trine forteller (6.1.7) nettopp at hun tror barnet ville satt pris på at faren hadde vært sammen med henne og barnet på klatring i stedet for å ha ettermiddagsmøter..... og at han kunne prioriterer dem i stedet for å "være et litt annet sted"... . Da kan alt det praktiske allikevel falle mer eller mindre på partneren, og likestilling og maktforhold i parforholdet kan utfordres. I en maktposisjon kan da mobilarbeideren velge de morsomme jobbene med barn og fritidsaktiviteter i stedet for husarbeid/vedlikehold, og velge det "kjedelige" bort.....for da må det jobbes: "Må bare ta den telefonen!", i stedet for å lage middag, gjøre husarbeid.....jobbe-ting er da viktigere enn husarbeid og vedlikeholdsarbeid med mer.

Hvilken posisjon mobilarbeideren har i familien, og hvilke normer og verdier mobilarbeideren har i forhold til familieliv - partner og barn, kan derfor slik Engelstad hevder, inneholde et element for maktutøvelse. Med gunstige omstendigheter som en forståelsesfull familie, kan mobilarbeiderne som ikke klarer prioriteringen på riktig måte, oppleve barn og en partner som føler seg oversett. Med en resultatorientert arbeidskontrakt som arbeidstakerne i TeknoGlobal har, kan denne problematikken være relevant. Ansatte i Ansvarsdirektoratet derimot som har en tidsbasert arbeidskontrakt har ikke mulighet til mer enn en dag hjemmekontor i uken, og fordelene og godene familiene får, er ikke like store. De ansatte i Ansvarsdirektoratet har dermed ikke den samme fleksibiliteten og "forhandlingskortet" på hjemmebane.

6.2.4. Konklusjon/Oppsummering – arbeidstakernes forhold til partneren.

Å leve i parforhold vil si en fordeling av arbeid og gjensidighet. Det er to typer problemer som er relevante for arbeidstakernes forhold til partneren i denne studien. Det ene er den praktiske arbeidsfordelingen på hjemmebane som barneomsorg, husarbeid og vedlikeholdsarbeid, hvor det ser ut til å være få konflikter. Det andre er i par-relasjonen i forhold til oppmerksomhet. Derfor om arbeidstageren er segmentator eller integrator, kan være en kilde til rollekonflikter i forhold til tid brukt til partneren. I Ansvarsdirektoratet er det den tidsbaserte arbeidskontrakten som avgrenser tid brukt til jobb og tid brukt til familie, mens det i TeknoGlobal er en resultatorientert arbeidskontrakt hvor det er arbeidstakeren selv som må prioritere. Derfor om arbeidstageren er integratorer eller segmentator er relevant i forhold til

stressbelastning og stressmestring for arbeidstakere i TeknoGlobal. Flere av arbeidstakerne i TeknoGlobal forteller at de delvis segmenterer, at de har familietid mellom 16-17 tiden og 20-21 tiden, at de er tilgjengelig, men tar bare viktige inngående samtaler. Men de kan jobbe igjen når barna har lagt seg. Når mobilarbeideren bruker "voksentiden" etter barna har lagt seg til jobb, øker faren for konflikt, fordi partneren kan ha andre forventninger. Flere av arbeidstakerne i TeknoGlobal forteller at de sitter sammen med partneren om kvelden og at begge jobber, eller sjekker mailer (6.1.7) . Hva slags tid, og om de da er mentalt til stede for hverandre er usikkert. Studien viser at partnere i parforhold hvor det jobbes på kvelden, kan føle seg oversett. Ulike forventninger kan føre til interrolle-konflikter og økt stressnivå i parforholdet. Men studien viser også at partnere til mobilarbeiderne i TeknoGlobal er forståelsesfulle og støttende, som ifølge Greenhouse and Beutell (1985:80) kan beskytte mot konflikt og stress. Dette vil jeg komme nærmere inn på i forhold til hvordan familierelasjoner kan påvirke jobbutførelsen i kapittel 6.2.4.

Fordi arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet har en tidsbasert arbeidskontrakt, må ikke disse nødvendigvis jobbe på kveldstid. Arbeidstakerne i TeknoGlobal derimot har en resultatbasert arbeidskontrakt, som gjør at de jobber mer i den tiden som skulle vært tid til partneren. Studien viser derfor at det kan være en økt risiko for rollekonflikter og stress i parforholdet når man er tilgjengelig og "online" nesten døgnet rundt. Slik sett kan det være en økt fare for konflikter og stress i parforhold blant ansatte i TeknoGlobal. Dermed gir frihet i arbeidsforholdet et potensiale for overbelastning. Noen klarer dette bra – andre dårlig. Segmentatorer klarer dette bedre. Men er det slik at mobilarbeidere får mer tid til familien og til å følge opp barna med skolearbeid og fritidsaktiviteter?

6.2.5. Hvordan påvirker jobbrelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til barna?

Gir fleksible arbeidsforhold og bruk av mobil teknologi mer tid til barna og familien slik Rosabeth Moss Kanter (1977/1993) hevder, eller er det slik Sherry Turkle stiller seg kritisk til, at foreldrene kan være fysisk til stede men mentalt "et annet sted"?

Arbeidstakerne i denne studien forteller om barna sine (6.1.3) at de tidlig får tilgang til ny teknologi og utvikler høy teknologisk kompetanse, men hva med nærhet og sosial

kompetanse? Får mobilarbeideren tid til å møte barna med mental nærhet, eller er man fysisk nær men allikevel "fjern"? Hvordan innretter mobilarbeiderne seg i forhold til barn og hjemmekontor?

Som tidligere nevnt viser studiene til Vincent and Ball (2007), Reay (2004), Lareau (2002), Aarseth og Stefansen (2009) at foreldre som lar barna prøve ut forskjellige fritidsaktiviteter, og investerer sin tid og ressurser i barna, er med på å gi barna muligheter til å utvikle sine talent. Dette vil hjelpe barna til å utvikle sosial kompetanse. Barnets talent og måter å møte andre mennesker på i slike miljøer, kan åpne dører og gi dem muligheter de kanskje aldri ville fått, noe som videre vil kunne styrke deres sosiale kapital.

Arbeidstakerne i både Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal forteller om hvordan de hjelper barna med lekser og engasjerer seg i deres fritidsaktiviteter. Forventninger fra skole, venner og kollegaer som man sammenligner seg med om hva som er en god mor eller far, vil for mange oppleves som et press å leve opp til. Som tidligere beskrevet viser Goffman (1992) at selvpresentasjonen både er motivert av et ønske om å fremstå i et fordelaktig lys, i tillegg til at den er styrt innenfor etablerte normer. Slik vil omgivelsene også ha en indirekte makt over foreldre med tanke på de normene og verdiene de skal leve opp til, og i forholdet mellom stress og tilfredshet. Det er nettopp sammenligning med andre mennesker og deres omstendigheter som gjør om vi produserer misfornøydhhet eller økt tilfredshet (Passer&Smith 2004:369). Forventninger til foreldre fra omgivelsene slik Eira og Elisabeth beskriver i kapittel 6.1.5 kan oppleves som stressbelastende. Funn i denne studien kan tyde på at dette kan være en av utfordringene arbeidstakerne kan ha i forhold til stressbelastninger på hjemmebane, både å gjøre en god jobb og leve opp til forventningene til foreldrerollen. Arbeidstakerne i denne studien har ulike arbeidskontrakter, og har derfor også ulike utgangspunkt for å kunne følge opp barna med fritidsaktiviteter og leksehjelp når de kommer fra skolen. Arbeidstakere med større fleksibilitet som i TeknoGlobal, vil ha større muligheter for å tilrettelegge for dette. Fritidsaktiviteter kan kreve mye når eldre barn kommer inn i for eksempel satsningsmiljøer innen idrett, eller som Tore forteller i kapittel 6.1.3 når barna driver med sprangridning. Fordi fritidsaktiviteten da tar så mye tid, blir den en livsstil for hele familien. Slike fritidsaktiviteter lar seg lettere kombinere når en av foreldrene er

mobilarbeider, og kanskje det nettopp er fordi man er mobilarbeider at barna får denne muligheten til å utvikle sitt talent? Man har mulighet til å kjøre og bringe til "ukristelige tider" som Tord (6.1.1) beskriver det, eller reise på treningssamlinger og konkurranser med barna i inn og utland. I Tores tilfelle er det foring av hester i lunchen og kjøring og lasting av ponnier. Dette hadde neppe vært praktisk gjennomførbart uten at familien hadde en mobilarbeider hjemme – eller en "hjemmeværende" far eller mor? Som mobilarbeider kan man derfor ha en unik mulighet til å få til begge deler: gjøre en god jobb som arbeidstaker og få ta del i utviklingen av barna, slik flere av mobilarbeiderne poengterer, og legge til rette for deres talent og aktiviteter. På den måten kan mobilarbeiderne være med på å tilrettelegge for barnas talent, slik at de får muligheter til å lykkes, og som senere i livet kan øke barnas livsmuligheter/livssjanser. Dette er i tråd med forskningen til Vincent & Ball (2007), Lareau (2002), Reay (2004) og Aarseth og Stefansen (2009).

Hva da med barna til arbeidstakerne i Ansvarsdirektoratet som bare får en dag med hjemmekontor i uken? Barna til Elisabeth (6.1.5) i Ansvarsdirektoratet har pga arbeidssituasjonen ikke fått begynne med fritidsaktiviteter før eldstemann begynte på skolen. Dette skyldes lang reisevei og at mannen jobber mye og er mye borte. I Ansvarsdirektoratet har de fleste bare en dag med hjemmekontor i uken, og dette kan være årsaken til at det er praktisk umulig for arbeidstakeren som er nærmest alene med barna å følge dem til fritidsaktiviteter på ettermiddagen. Med hjemmekontor flere dager i uken kunne slike arbeidstakere lagt til rette for å jobbe, slik at barna fikk være med på fritidsaktiviteter. Slik sett kan det være en mulighet for at barn av mobilarbeidere med resultatorienterte arbeidskontrakter får en større mulighet til å lykkes med sine aktiviteter, enn barn som har foreldre som ikke har denne muligheten i jobbsituasjonen.

Studien til Kanter hevder som tidligere nevnt, at fleksible arbeidsforhold gir mer tid til barna og familien. Studien til Kanter er gammel (1977, revidert i 1993). På det tidspunktet forelå ikke den samme teknologien som er tilgjengelig i dag. Arbeidstakere kunne ha en stasjonær pc hjemme, men man hadde ikke bærbar laptop og smarttelefoner "med kontoret i mobilen" og videokonferanseutstyr. I motsetning til Kanter er Sherry Turkle (2011) kritisk til foreldres fleksibilitet og jobbtilgjengelighet, og viser i sin studie til foreldre som med sine smarttelefoner er så opptatte med teksting, e-

mailer og samtaler, at de ikke engang sier "hei" til barna, når de blir hentet og kjørt til og fra skolen og aktiviteter. Selv rundt middagsbordet er det barna som ber foreldrene om å legge bort smarttelefonene. Turkle hevder at barn og tenåringer beskriver frustrasjon over å prøve å få oppmerksomhet fra sine "multitaskende" foreldre (2011:267-268). Hvordan håndterer mobilarbeiderne i Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal dette? Får mobilarbeiderne mer tid til å hjelpe barna med lekser og fritidsaktiviteter? Er arbeidstakerne i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet fysisk til stede og "mentalt fjerne", slik Turkle stiller seg kritisk til?

Flere av mobilarbeiderne (6.1.5 og 6.1.7) forteller om muligheten til å kunne kjøre barna til treninger og kamper som starter tidlig på ettermiddagen, og dette letter familiesituasjonen nettopp slik Kanter (1977/1993) hevder. Men mange forteller samtidig at de er tilgjengelig på telefonen i forhold til jobb. De kan også jobbe i bilen, mens de venter på at barna trener, slik Tonje forteller (6.1.7). Torgeir (6.1.7) forteller at hvis det ringer når de har fotballkamper liker ikke barna det. Dette er et typisk eksempel hvor "en god gjerning", å være med barna på tidlig kamp, kommer i konflikt med å være tilgjengelig i jobb. Rollen som engasjert fotballpappa kommer i konflikt med rollen som mobilarbeider. Barna blir i dette tilfelle taperne ved at de gir uttrykk for at de ikke liker det. Dette er også nettopp hva Sherry Turkle (2011) viser i sin studie at man da som mobilarbeider er fysisk til stede, men mentalt fjern. Det kan være en stressfaktor både for barna og mobilarbeideren fordi rollene kommer i konflikt med hverandre. Barna vil ha en pappa/mamma som vier all sin oppmerksomhet til dem og fotballkampen, og kan uttrykke frustrasjon. Det kan bli et konkurranseforhold/rollekonflikt mellom barnas ønske om oppmerksomhet mot mobilarbeiderens jobb. Eller barna kan stilltiende akseptere at slik er det,.....det er derfor pappa/mamma kan være med oss på tidlig fotballkamp, eller kjøre oss til trening.

Arbeidstakere som er integratorer (Nippert-Eng 1996), som inkluderer arbeidet i hjemmet, og inkluderer hjemmet mer i arbeidet, slik Truls gjør når han har ettermiddagsmøter fra stuen med barnet løpende rundt, kan vanskelig være til stede mentalt for barnet. Tarald (6.1.3) forteller at han sender meldinger til barna om at middagen er klar, og legger barna via sms og facebook hvis han ikke er hjemme. Klarer man da å være mentalt til stede? Det er nettopp dette Sherry Turkle (2011) stiller seg

kritisk til med tanke på foreldrenes mentale tilstedeværelse i forhold til å lære barna sosiale ferdigheter. Mange av foreldrene i både Ansvaridirektoratet og TeknoGlobal er segmentatorer (Nippert-Engh 1996), som har tydelige grenser mellom hva som er arbeid og hva som er fritid. Når de er sammen med barna mellom kl. 16/17 og 20/21-tiden prioriterer de tid til familien, og jobber heller senere på kvelden (kap.6.1.7). Flere av mobilarbeiderne har også engasjert seg i frivillig arbeid gjennom barnas fritidsaktiviteter som trenere i fotball, ski, i håndball og skolemusikk og er aktive i skolemiljøet. Blant annet synes Tilde (6.1.5) i TeknoGlobal at noe av det fineste med hjemmekontor er at hun nettopp kan være til stede og kan være med på det barna gjør. Mange foreldre og barn lager middag sammen, noe som igjen åpner for samtale og nærhet mellom foreldre og barn som en viktig del av barneoppdragelsen, og da nytter det ikke med litt matlaging og litt e-postlesing, slik som Tarald (6.1.7) beskriver. Det vil fort gi stress og ingen hygge verken for mobilarbeideren eller barna.

Alderen på barna har selvfølgelig stor betydning for å kunne jobbe med barna rundt seg. Erik (6.1.8) som er alenefar på fulltid (100%) forteller at det ikke nytter å jobbe når barnet er hjemme, og at han er ganske sliten etter å ha lekt Sabeltann og Langemann en hel helg. Barnet krever ham 100%, og han kan kun jobbe hjemmefra når barnet er i barnehagen. Truls (6.1.4) derimot har barnet annenhver uke (50%), men prioriterer allikevel ettermiddagsmøter med barnet løpende rundt i stuen. Dette er i samsvar med funnene til Beutell & Geenhaus et.al. (1980), som viser at foreldre med små barn opplever flere konflikter enn foreldre med større barn (Nordenmark 2002:127). Allikevel ser vi at Truls er integrator og prioriterer ettermiddagsmøter med barnet løpende rundt, mens Erik er segmentator og skiller klart mellom tid med barnet og tid til jobb. Det kan se ut til at Erik som segmentator ved å skille klart mellom tid for arbeid og tid med barn, er mer nær mentalt til stede og fokuserer på sitt barn enn Truls, som neppe kan være nær og mentalt til stede for sitt barn samtidig som han tar ettermiddagsmøter fra stuen. Dessuten vil heller ikke Truls fremstå profesjonelt med barnet løpende rundt i stuen. I utgangspunktet kunne Truls ha prioritert barnet 100% den uken barnet er hos ham, og jobben 100 % den uken han ikke har barnet hos seg. Slik sett kan i utgangspunktet skilte foreldre lettere ha mulighet for å skille jobb og barn, enn de foreldrene som er aleneforeldre uten avlastning, og foreldre som lever i parforhold med barna hos seg hele tiden.

6.2.6. Konklusjon/oppsummering – arbeidstakerens forhold til barna.

Å ha barn vil si å gi omsorg, som bl.a. å lære barnet nye ting, kjøre og hente og stille opp på ulike aktiviteter, hjelpe til med lekser, sette grenser, trøste, samtaler med barnet, leke med barnet med mer (Brandth og Kvande 2003:151-153). Dette er omsorgsoppgaver mobilarbeiderne kan ha i tillegg til jobben på hjemmebane. Arbeidstakere i TeknoGlobal har større mulighet for tid med barna, fordi de har større tidsfleksibilitet i sitt arbeidsforhold. De kan i mye større grad tilrettelegge for fritidsaktiviteter, og spesielt fritidsaktiviteter som krever mye oppfølging av foreldrene. Men det kan også se ut til at de øker tid brukt til kjøring til og fra fritidsaktiviteter, mens det blir mindre jobbkjøring. Om arbeidstakeren er segmentator ser ut til å bety mye for den mentale tilstedeværelsen i tiden med barna. Slik sett har ansatte i TeknoGlobal med sin resultatorienterte arbeidskontrakt en økt fare for ikke være mentalt til stede for barna, fordi de i større grad må sjonglere mellom sfærene på samme tid og være tilgjengelig i arbeidsforholdet. Ved å regulere dette ved å delvis segmentere, og ikke jobbe i "Barnetiden" mellom kl. 16-20 som mange i TeknoGlobal gjør, vil de allikevel ha mulighet til å være tilstede mentalt for barna. I slike forhold kan som tidligere nevnt, tid brukt til alenetid med partneren være skadelidende. I forhold til integratorer i TeknoGlobal, viser denne studien at barn kan føle seg oversett når foreldrene velger møtevirksomhet i barne og familietiden i stedet for tid og oppmerksomhet gitt til barna. Dette kan være kilder til stress for barnet, men også videre for arbeidstakeren.

Undersøkelsen viser også at skilte foreldre/aleneforeldre med 50% omsorgstid har større mulighet til å prioritere all tid til jobb en uke, mens de den andre uken avhengig av om de er segmentator eller integrator prioriterer mer tid til barna. Flere segmentatorer og delvis segmentatorer holder denne tiden hellig, mens integratorer ser ut til ikke å prioritere mer tid til barna den uken de er sammen. Aleneforeldre i studien med små barn med 100% omsorgstid, skiller klart mellom jobbetid og tid med barn. Studien viser at foreldre med større barn har lettere for å jobbe hjemmefra og lettere kan kombinere de to sfærene, ved at større barn kan vise forståelse og hensyn. Små barn krever arbeidstakerens oppmerksomhet 100%, og det er derfor vanskeligere å jobbe hjemmefra dersom man ikke har en partner som tar hånd om barnet.

6.2.7. Hvordan påvirker familierelasjoner jobbutførelsen?

Mange av arbeidstakerne i både Ansvarsdirektoratet og TeknoGlobal forteller at når de har hjemmekontor vier de all tiden til arbeidet når familien er ute av huset. På samme måte som det er vanskelig å konsentrere seg og få de lange tankene i kontorlandskapet på jobben, blir det mindre mulighet til konsentrasjon når barna/familien er til stede. Da skal det hjelpes med lekser, kjøres til fritidsaktiviteter, og selv om man er "online" fra fritidsaktiviteter osv begrenser det seg hva man kan gjøre med familien til stede.

Kan barn utøve makt over foreldre/mobilarbeideren? Barn kan få makt over foreldrene ved å kreve oppmerksomhet, slik barnet til Truls gjør når Truls har ettermiddagsmøter i stuen med barnet løpende omkring (6.1.4). Truls vil mest sannsynlig fremstå profesjonelt under video-møtet og barnet forstår at det å løpe rundt og kanskje hyle, vil gi mulighet til oppmerksomhet fra faren. Det vil mest sannsynlig stresse faren å ha et barn som løper rundt under et profesjonelt møte. Man kan ikke forvente at små barn skal være forståelsesfulle og ta hensyn til mobilarbeidere som jobber hjemmefra i familie-tiden, men barnet kan ut fra et maktperspektiv utøve makt ved å hyle og skrike om oppmerksomhet, slik at Truls ikke kan gjennomføre videokonferansemøtene på ettermiddagen fra egen stue. Dersom mobilarbeideren har barn som uttrykker at de ikke liker at foreldrene jobber eller tar telefonen når de for eksempel spiller fotballkamp, slik Torgeir (6.1.7) forteller, vil bevisste foreldre lytte til sine barn, og barna kan dermed videre få en viss makt over når det skal arbeides. De normene og verdiene foreldrene vil leve opp til som tilstedeværende foreldre blir da utfordret av barna, og kan påvirke hvilke valg og beslutninger man som mobilarbeider og forelder tar.

Tarald er alenepappa med 50% omsorgstid og forteller at den uken han har barna er han alltid hjemme når de kommer hjem fra skolen. Den mobile teknologien gjør at foreldrene kan være til stede for barna, men da må det også være en forståelse ifra familien og større barn for at mobilarbeideren jobber når han/hun er hjemme. Om familien er støttende og forståelsesfulle kan arbeid-familiekonflikter unngås. Dette er nettopp det barna til Tarald (6.1.4) viser, når han sitter i stuen og har videokonferansemøte når barna kommer hjem fra skolen. De tar hensyn, lister seg stille

inn og hvisker: "Kan jeg ta et eple, en brødskeive?" Det samme viser familien til Torgeir (6.8) når kona kjører bilen til hytta og barna sitter i baksetet og holder på med sine ting, slik at Torgeir får avsluttet ukas jobb før han tar frihelg. Trine (6.1.7) velger å ta med barnet ut på aktiviteter mens pappaen jobber hjemmefra, men forteller at hun kan se at barnet nok gjerne ville at pappaen også skulle vært med. De viser forståelse for at mobilarbeideren må jobbe. Om man ikke er mentalt til stede for barna og partneren og velger dem bort i forhold til jobbfokus, kan barna og partneren føler seg sveket og avvist. Dette er kanskje nettopp hva Trine og barnet føler når partneren velger ettermiddagsmøter i stedet for å være sammen med henne og barnet, og velger "å være et litt annet sted", som hun sier. Mobilarbeideren vil da gi uttrykk for at jobben er viktigere.

Mobilarbeideren vil på den andre siden også kunne føle at "alle vil ha en bit" av han/henne, og opplever en rollekonflikt ved å ta hensyn til noen av kravene, og kommer da i konflikt med andre (Engelstad 1990:197). Men det kan også være at mobilarbeideren ikke klarer å sette disse grensene fordi man har krav fra jobben om å levere i tide, deadlines osv , og dette kommer i konflikt med press fra partner og barn om å gi oppmerksomhet til familien. Denne konflikten oppstår mellom rollen personen har som arbeider og rollen som partner og forelder. I situasjoner hvor det er deadlines, hvor arbeidstakeren må levere innen fristen, kan de utsettes for større press på hjemmebane. Som for eksempel kvartalsavslutning som Torgeir (6.1.9) forteller om, som han må avslutte fra ferieoppholdet med familien. Hvis man da ikke har en støttende partner og barn som forstår viktigheten og prioriteringen til arbeidstakeren, kan det oppstå en interrolle-konflikt for arbeidstakeren som kan sette i gang stressreaksjoner.

Men med en forståelsesfull familie, slik som når kona til Torgeir kjører bilen til hytta med barna i baksetet som holder på med noe annet, mens han jobber seg ferdig fra bilen, kan beskytte hverandre fra å oppleve høye nivåer av arbeid-familiekonflikt. Ektefellers ulikhet i fundamentale oppfatninger kan svekke det gjensidige støttesystemet (Greenhouse and Beutell 1985:80), og fraværet av støtte i familien kan føre til arbeid-familiekonflikt og produsere stress. Med hjemmekontor og mobil teknologi kan dette være relevant. Det er spesielt mobilarbeidere i TeknoGlobal som viser til partnere og barn som er forståelsesfulle i hektiske perioder med "deadlines". Konflikt på

hjemmebane i slike perioder eller ellers som gjør at man ikke får utført jobben slik man ønsker, kan videre gi konflikt i arbeidsforholdet og øke stressbelastningen.

6.2.8. Konklusjon/oppsummering – familierelasjonen påvirker jobbutførelsen?

Når arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet jobber hjemmefra er det når barna og familien er ute av huset, og de kan derfor i mye større grad få gjort seg ferdig med arbeidet før familien kommer hjem. Familierelasjonene vil i mindre grad påvirke jobbutførelsen i forhold til ansatte integratorer i TeknoGlobal som har familien rundt seg mens det jobbes. Familie som er forståelsesfulle vil hjelpe mobilarbeideren til at han/hun får utført jobben, slik som denne studien viser. Hvis ikke familien godtar at mobilarbeideren jobber i familie-tiden vil det oppstå konflikter, som igjen kan gå ut over jobbutførelsen og føre til konflikter i forhold til arbeidsgiver og øke spenninger for mobilarbeideren.

Studien kan tyde på at mobilarbeidere med resultatorienterte arbeidskontrakter som i TeknoGlobal, kan være mer utsatt for rollekonflikter og stress i familierelasjoner som påvirker jobbutførelsen, enn arbeidstakere med regulert arbeidstid. Samtidig viser studien at individuelle forhold, om man er segmentator eller integrator, kan ha stor betydning i forhold til hvordan man organiserer hverdagen med familie og jobb, og dermed hvilke stressbelastninger mobilarbeideren og deres familier utsettes for. Dette kan videre gå ut over jobbutførelsen – en vond spiral. Funn tyder også på at mange familier med mobilarbeidere som har resultatorienterte arbeidskontrakter, viser hensyn og er støttende når mobilarbeideren jobber hjemmefra, som videre kan virke positivt inn på jobbutførelsen.

7. Avslutning

Denne oppgavens to hovedspørsmål har vært å svare på hvordan ulike organisasjoner og arbeidsforhold påvirker stress/tilfredshet hos arbeidstakere som benytter mobil teknologi og hjemmekontor? Dette spørsmålet har jeg svart på i analysekapittel 5. Det andre spørsmålet jeg søkte svar på var hvordan positive og negative sider ved mobil teknologi og hjemmekontor påvirker familien (kvinner, menn og barna) på hjemmebane i forhold til stress/tilfredshet? Dette siste hovedspørsmålet ble videre konkretisert i fire deler, som jeg har svart på i analysekapittel 6:

- Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til familien?
- Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til partneren på hjemmebane?
- Hvordan påvirker jobbreelasjonen (mobil teknologi og hjemmekontor/fleksible arbeidsforhold) arbeidstakernes forhold til barna?
- Hvordan påvirker familierelasjoner jobbutførelsen?

7.1. Funn

Med utgangspunkt i problemstillingene har jeg undersøkt om mulighetene for hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold er ulike for arbeidstakere i TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet, både når det gjelder tilgang til teknologisk utstyr og antall dager med hjemmekontor, og hvordan arbeidskontraktene i de ulike bedriftene påvirker arbeidstakerne og deres familier i forhold til stress/tilfredshet. Deretter har jeg undersøkt hvordan arbeidstakerne mestrer de organisatoriske forholdene i forhold til roller og makt, og hvilke effekter dette gir i forhold til stress/tilfredshet.

7.1.1. Styring mellom sfærene

I kapittel 5 undersøkte vi hvordan ulike makt og kontrollformer i de ulike arbeidskontraktene gir arbeidstakerne ulike begrensninger eller muligheter i arbeidsforholdet med mobil teknologi og hjemmekontor. I kapittel 6 har vi sett hvordan de ulike arbeidskontraktene videre styrer familielivet på positive og negative måter. Slik

sett er det en styring mellom sfærene, slik at styringen strekker seg inn i familielivet, og styrer familielivet på hver sin måte ut fra hvilken arbeidskontrakt man har.

Arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet har klare grenser i arbeidsforholdet, og derfor klare grenser for hva som er arbeidstid og familietid. På den måten styres familielivet ut fra de makt og kontrollformene som gjelder i arbeidsforholdet. De har begrenset mulighet til hjemmekontor, og om de ønsker å jobbe mer hjemme, reguleres dette ift

Arbeidsmiljøloven, og de vil mest sannsynlig ikke få betalt for økt innsats. Presset for å få flere dager med hjemmekontor vil være der. Det kan se ut til at kontrollformene i Ansvarsdirektoratet er unødig stramme. Grensene for hvordan bedriften skal løse dette kan skje ved kontroll i forhold til samordning/koordinering av arbeidsoppgavene, og at man slik sett kan åpne for mer hjemmekontor. Ved at arbeidsgiver tilrettelegger for fleksible løsninger som for eksempel at arbeidstakerne får muligheter til videokonferanse, nye smarttelefoner osv, gjør at fleksibiliteten kan bli større.

Dette vil styre familielivet på en positiv måte, og lette stress ift reisevei, stress ift levering og henting av barn i barnehage og SFO, samtidig som arbeidstakerne får ro og jobber mer effektivt hjemmefra uten forstyrrelser, slik denne studien tyder på. Totalbelastningen reduseres og arbeidstakerne blir mer tilfredse og yter mer.

Stressnivået i familien vil bli redusert, og arbeidstakerne får større mulighet for å tilrettelegge for barnas fritidsaktiviteter. For flere av barna til arbeidstakere i Ansvarsdirektoratet begrenses mulighetene til fritidsaktiviteter pga arbeidsforholdet og lang reisevei. Slik sett styrer arbeidsforholdet barnas muligheter, og kan begrense dem i å få utvikle sine talent. Med vilje og litt fantasi fra arbeidsgiver, kan flere dager med hjemmekontor hjelpe til å lette presset og løse denne utfordringen for barna og familiene.

Når man samtidig har en arbeidskontrakt som er tidsbasert, vil ikke arbeidet styre familielivet på den måten som er faren ved resultatorienterte arbeidskontrakter.

Dessuten har man som vi har sett i TeknoGlobal andre måter å overvåke arbeidstakerne på i dag ved bruk av mobil teknologi. Man kan se når arbeidstakeren er pålogget, man har åpne elektroniske kalendere i forhold til arbeidsplan, ukeplan osv. Arbeidsgiveren vil allikevel beholde "makt og kontroll" ved at arbeidstakeren må samarbeide med andre

og levere i tide. Arbeidsforholdet vil i større grad baseres på et tillitsforhold, og i forhold til forventninger fra kollegaer. Dette vil også være en form for overvåkning og kontrollform, det er ikke bare sjefen som ser deg – ”kollegaene ser deg”.

Arbeidstakere i TeknoGlobal derimot, får så mye hjemmekontor de vil ha. Det er få rammer i forhold til tid til arbeid og tid til familie og fritid. Deres resultatorienterte arbeidskontrakt kan styre familielivet i en større grad både på en positiv og negativ måte. Arbeidstakerne kan jobbe nærmest når som helst, hvor som helst fra, og vil i mye større grad selv ta ansvaret for å styre sin arbeidsdag, og selv sette de grensene man som arbeidstaker og forelder/partner må ha. Det er ikke klare grenser i arbeidsforholdet, og dermed ikke klare grenser mellom arbeid, familie og fritid. På den måten styres familielivet ut fra ”deadlines” og krav om å levere i tide. Det er en del av makt og kontrollformene som gjelder i det resultatbaserte arbeidsforholdet.

Arbeidstakerne og deres familier og barn får et mye friere familieliv. Foreldrene har mulighet til i mye større grad å følge opp barna med sine fritidsaktiviteter, og det behøver ikke være begrensninger ift tidspunkt som tidlige fotballkamper, transport til konkurranser eller trening. På den andre siden ser man at arbeidsforholdet allikevel styrer arbeidstakerne og deres familier ved at flere er tilgjengelig til alle døgnetts tider, som ettermiddagsmøter i ”beste familietid”, tar telefoner fra sjefer kl.22 og kl.4 på natten, sjekker mailer i sengen før de legger seg. Det at man er ”på” hele tiden påvirker familielivet, og kan være en stor kilde til stress både for arbeidstakerne og familiene.

Denne studien viser at arbeidstakerne i TeknoGlobal selv må styre og prioritere sin tid mellom sfærene, nettopp slik mange segmentatorer gjør. Integratorene og deres barn og familier har en økt risiko for stress i forhold til ”mental tilstedeværelse”. Faren for at barn og partnere kan føle seg oversett er stor. Slik sett kan maktforholdet forskyves, ved at det er få rammer fra arbeidsgiver, har arbeidstakerne i TeknoGlobal større frihet, men må styre sin arbeidsdag selv, og det kan dermed oppstå et annet maktforhold i familierelasjonen. Arbeidstakeren ”må bare” i stedet for å ta del i arbeidsoppgaver og familielivet på hjemmebane....., ”må levere til deadline”, ”må bare ta den telefonen”, ”må ta det ettermiddagsmøtet” osv. Utfordringen for integratorene i TeknoGlobal vil nettopp være å avgrense og strukturere dagen og tilpasse det familielivet. Arbeidstakere i TeknoGlobal, har derfor et stort eget-ansvar med å regulere tid til arbeid og tid til

familie. Faren for ikke å være "mentalt til stede" for barna og familien er større for arbeidstakere med resultatorienterte arbeidskontrakter. Mens det positive i arbeidsforholdet er at man har større muligheter til å organisere og følge opp barnas fritidsaktiviteter. Slik sett vil barn som har foreldre i fleksible arbeidsforhold med hjemmekontor ha større muligheter til å få utvikle sine talent og dermed øke sine livsmuligheter/livssjanser.

Arbeidstakerne i TeknoGlobal trenger ikke mer press. Det at det er få rammer i arbeidsforholdet kan være en utfordring. Undersøkelsen viser at ledelsen i TeknoGlobal nettopp har en utfordring i forhold til møtene på ettermiddagen i "beste familietid" mellom kl. 17/18 og kl. 20/21, selv om dette er eneste muligheten for "real time" mellom USA, Europa og Asia. For å redusere stressbelastninger på hjemmebane vil det være en fordel for familiene om ledelsen og de ansatte har "noen kjøreregler" i forhold til hvilke normer som gjelder ift når på døgnet man ikke skal ringe til hverandre, for eksempel ikke etter kl.22 og før kl.7?

7.2. Hva er fremtiden?

Globale selskap som TeknoGlobal benytter den nyeste teknologien i dag, og viser i denne studien at reisevirksomhet i forbindelse med jobb er redusert. Mulighetene til å jobbe internasjonalt vil øke for flere, nettopp fordi man har mulighet for å jobbe hjemmefra og samtidig ta del i de nære ting – som barnas utvikling og fritidsaktiviteter. Etter hvert som den nyeste teknologien blir tilgjengelig for arbeidstakere i flere organisasjoner, vil også flere kunne få mulighet for hjemmekontor og fleksible arbeidsforhold. Dette kan bli en økende trend fremover. Dette kan skape nye forskjeller mellom yrkesgrupper som får denne muligheten og de som grunnet arbeidsoppgavene ikke har denne muligheten. I arbeidslivet er det først og fremst arbeidstakere i kunnskapsbedrifter som har denne muligheten i dag.

Som studien viser øker mobil teknologi og hjemmekontor mulighetene til å tilrettelegge for barnas utvikling og fritidsaktiviteter, slik at de kan få utvikle sine talent som videre kan øke deres livsmuligheter/livssjanser. Dette vil kunne medføre store forskjeller i

muligheter mellom barn av mobilarbeidere og barn som ikke har foreldre med slike arbeidsforhold.

Men den "mentale tilstedeværelsen" for barna og familien på hjemmebane, kan i følge funn i denne studien, se ut til å være en av de største utfordringene i slike arbeidsforhold.

Vi ser at hva slags type bedrift/sector man jobber i, gir ulike arbeidskontrakter. Disse bedriftene utøver ulike makt og kontrollformer, som sammen med de ulike rollene arbeidstakerne har i jobbrelasjonen og på hjemmebane påvirker stress og tilfredshet. Om man er integrator eller segmentator, er som vi har sett, avgjørende for hvordan arbeidstakerne håndterer press (makt) og stress mellom rollene. Makt og roller, og om man er integrator eller segmentator, er viktige faktorer som påvirker stress og/eller tilfredshet for arbeidstakerne og deres familier.

7.3. Videre forskning.

Det kunne vært interessant med par-data i denne studien, for å se om det arbeidstakerne fortalte om på hjemmebane kunne sammenlignes med data fra partneren. I tillegg kunne opplysninger av barnas opplevelser ved å ha en mor og far som jobber "hjemmefra" gitt et større innblikk i foreldrenes deltakelse og tilstedeværelse. Dette ville gitt et mer helhetlig innblikk i familielivets positive og negative sider med mobil teknologi og hjemmekontor. Grunnet plass i oppgaven begrenset jeg meg til arbeidstakerne i de to bedriftene TeknoGlobal og Ansvarsdirektoratet.

Videre kunne det være interessant å bidra med følgende forskning:

- Å finne ut om det er årsakssammenhenger mellom barn som lykkes på et høyt nivå med sine fritidsaktiviteter og foreldrenes arbeidsforhold og arbeidskontrakter.
- om det er årsakssammenhenger mellom "mental tilstedeværelse" ved bruk av mobil teknologi og hjemmekontor, og hvilke psykiske implikasjoner mangel på dette kan gi for barna, og om dette reduserer/øker barnas

livsmuligheter/livssjanser. Dette kan være viktig og interessant forskning videre for både sosiologien og sosialpsykologien.

- Å finne ut hvilken effektivitet og lønnsomhet mobil teknologi og hjemmekontor kan ha for ulike organisasjoner.
- Å finne ut hvordan global arbeidskraft – "å få tak i de beste hodene" – kan gi større konkurranse og ulikhet mellom arbeidstakere og organisasjoner. Dette kan være interessant for både for økonomien og sosiologien.

Litteraturliste

Aarseth, Helene (2008): "Selvskapningsromantikk i endring. Tokarrierefamiliens nye investeringsmaksime?". *Sosiologi i dag*, 38 (4): 51-74.

Aarseth, Helene og Kari Stefansen (2009): *Parental Investment and Classed Intimacy in the "New" MiddleClass*. Paper til konferansen *Beyond Bourdieu: Habitus, Capital & Social Stratification*", Copenhagen, 1-2 december 2009.

Bakker, Arnold B. and Wilmar B. Shaufeli(2008): "*Positive organizational behavior(POB): Engaged employees in flourishing organizations*". *Journal of Organizational Behavior* 29, 147-154 (2008).

Bertaux, Daniel and Isabelle Bertaux-Wiame (1981): "*Life stories in the Bakers' Trade*" in Daniel Bertaux: *Biography and Society: The life History Approach in the Social Sciences*: 169-189.

Brandth, Berit og Elin Kvande(2003): *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget (2.opplag 2007).

Cresswell, John W. (2006): *Qualitative Inquiry Research Design*. London: Sage.

Edmans, Alex (2011): "Does the Stock Market Fully Value Intangibles? Employee Satisfaction and Equity Prices". *Journal of Financial Economics*.

aedmans@wharton.upenn.edu

Ellingsæter, Anne Lise (2002): "Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?" i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og usynlig arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal.

Ellingsæter, Anne-Lise og Arnlaug Leira (2004): *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal.

Engelstad, Fredrik (1990): *Likhet og styring. Demokrati og samfunnstyring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Engelstad, Fredrik (1991): *Hva mener vi med arbeid? Noen begrepsmessige refleksjoner*. Arbeidsnotat 91:9. Institutt for Samfunnsforskning. Oslo.

Engelstad, Fredrik (2005): *Hva er makt?* Oslo: Universitetsforlaget 2005.

Everett, Euris Larry og Inger Furseth (2004): *Masteroppgaven. Hvordan begynne og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget (3.opplag 2008).

Greenhous, Jeffrey H. And Nicholas J. Beutell (1985): "Kilder til konflikt mellom arbeid og familieroller". *Academy of Management Review* 1985, Vol 10, No.1, 76-88.

Goffman, Erving (1992): *Vårt rollespill til daglig: en studie i hverdagslivets dramatikk*. (Ny utg.). Oslo: Pax Forlag 1992.

Haraldsen, Gustav og Hege Kitterød (1991): "Døgnet rundt. Tidsbruk og tidsorganisering 1979-1990". *Tidsnytteundersøkelsen. Økonomiske studier. Statistisk sentralbyrå. Oslo, Kongsvinger*.

Hochschild, Arlie Russell (1997): *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Metropolitan Books.

Håpnes, Tove og Bente Rasmussen (2007): "Familievennlige kunnskapsbedrifter: Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer?" i E. Kvande og B. Rasmussen (red): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kanter, Rosabeth Moss (1977/1993): *Men and Women of the Corporation*. (second edition paper) New York: Basic Books.

Kitterød, Ragni Hege (2002): "Hjemmearbeid blant foreldre – stor oppmerksomhet, men beskjedent omfang". *Samfunnsspeilet* nr. 4-5, 2002.

Korsnes, Olav, Heine Andersen og Thomas Brante (2004): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget 1997 (3.opplag 2004).

Kummen, Øystein(2008): *Det synkroniserte arbeidslivet*. Masteroppgave. Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen.

Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS 2001, 1.utgave 1997, 4.opplag 2001.

Lareau, Anette (2002): *"Invisible Inequality: Social Class and Childrearing in Black and White Families"*. American Sociological Review, 2002, Vol 67, No.5 s. 747-776.

Nordenmark, Mikael (2002): *"Multiple Social Roles – a Resource or a Burden: Is it Possible for Men and Women to Combine Paid Work with Family Life in a Satisfactory Way?"* Gender, Work and Organization. Vol.9 No. 2 April 2002.

Passer, Michael W. & Ronald E. Smith (2004): *Psychology. The science of mind and behaviour*. Second edition. New York: McGraw-Hill.

Reay, Diane(2004): *"Gendering Bourdieu's concept of capitals? Emotional capital, women and social class"* i The Sociological Review(2004) Volume 52, Issue 0, Pages:57-74.

Sennett, Richard (2001): *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Silverman, David (2005): *Doing qualitative research*. Second edition. London: Sage.

Thagaard, Tove (2002): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*, 2. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Turkle, Sherry (2011): *Alone together: Why we expect more from technology and less from each other*. New York: Basic Books.

Vincent, Carol and Stephen J. Ball (2007): *"Making up the Middle-Class Child: Families, Activities and Class Dispositions"*. Sociological 2007, Vol 41, No 6 s. 1061-1077.

Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt – en alternativ lærebok*. 2.opplag 2005. Oslo: Universitetsforlaget 2001.

Kilder fra aviser og internett:

Dagsavisen, Tirsdag 3. April 2012: "Jobben er der det passer deg". Tema: Arbeid og utdanning. (side 22).

Statens Personalhåndbok
Arbeidsmiljøloven

www.Arbeidstilsynet.no

"Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt"

Antall ord i oppgaven: 39596

Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid.

Invitasjon til å delta i et mastergradsprosjekt

Jeg er masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Oslo og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er: *Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid.*

Formålet med masteroppgaven er å finne ut om det er forskjeller mellom foreldre i ulike bedrifter (privat, offentlig og forskningsinstitutt) i hvordan de kombinerer arbeid, barneomsorg og fritid når de benytter mobil teknologi og hjemmekontor.

Bedriftsledelsen sender ut denne invitasjonen til alle ansatte, men jeg ønsker kontakt med de arbeidstakerne som fyller følgende kriterier:

1. Du bruker mobil teknologi/hjemmekontor.
2. Du har høyere utdanning.
3. Du har barn i husstanden mellom 0-16 år.

Rekruttering og Anonymitet.

I samforståelse med bedriftsledelsen sendes denne invitasjonen ut på vegne av meg, men dette er ingen undersøkelse på vegne av bedriftsledelsen. Deltagerne samtykker direkte til meg som intervjuer om de vil delta i studien. På den måten er deltagerne anonyme for meg som intervjuer inntil de samtykker til deltagelse. Samtidig ivaretas frivilligheten ved at bedriftsledelsen kun distribuerer forespørselen og ikke vet hvem som deltar.

Samtaleintervjuet vil bli foretatt i perioden Oktober - November 2011. Intervjuet vil vare ca. 60 minutter. Dette er avklart med ledelsen. Intervjuet vil finne sted der du selv er komfortabel (f.eks. på ditt kontor, på et møterom/annet kontor, i ditt hjem eller på et offentlig sted). Jeg vil gjerne ta et lydopptak, slik at jeg hele tiden kan konsentrere meg om å snakke med deg. Under intervjuet har du selvsagt mulighet til å la være å svare på spørsmål, og du står fritt til å avbryte intervjuet om du måtte ønske det. Du har også full

rett til å “trekke tilbake” intervjuet i etterkant. Du har ingen begrunnelsesplikt dersom du ønsker å gjøre dette.

Anonymisering: Alle bedriftene og personene vil forbli anonyme. Det er kun jeg som intervjuer og veileder som vet hvilke bedrifter som deltar. Alle opplysninger vil være anonyme, og eventuelle navnelister/koblingsnøkler, bakgrunnsvariabler og lydopptak etc. vil bli makulert/slettet når prosjektet avsluttes i løpet av 2012.

Taushetsplikt: Intervjuer er underlagt taushetsplikt og data behandles konfidensielt. Intervjuet vil ikke bli utlevert til andre personer.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Det blir utført i samsvar med forskningsetiske retningslinjer.

Prosjektansvarlig institusjon: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Administrasjonsansvarlig kontaktperson: Kathrine Løvberg, telefon: 2285 5261
Veileder: Professor Fredrik Engelstad.

Om du lurer på noe kan du ta direkte kontakt med meg på email:

Anneka.johannessen@me.com eller telefon: 9576 5941

Med vennlig hilsen

Anne Katrine Johannessen

SAMTYKKEERKLÆRING

(kan sendes midlertidig pr. mail til anneka.johannessen@me.com)

Jeg har mottatt informasjon om studien og er villig til å stille til intervju.

Navn:

Telefonnr.:

Email:

Bedrift:.....

Intervjuguide

Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid.

Om mastergradsprosjektet: Har som formål å prøve og finne ut hvordan foreldre i ulike bedrifter(privat, offentlig) kombinerer arbeid, barneomsorg og fritid når de benytter mobil teknologi/hjemmekontor. Får foreldrene bl.a. mer tid til barna sine? Hvordan oppleves forholdet mellom stress og tilfredshet(lykkefølelse) hos informantene som bruker mobil teknologi/hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, familie og fritid? Hvordan takler informantene å sjonglere mellom de ulike rollene samtidig?

Pålagt fra personvernombudet å gi muntlig informasjon til informanten før intervjuet starter om:

1. at datamaterialet i prosjektperioden vil inneholde personopplysninger, men at alt materialet anonymiseres ved prosjektslutt, og at ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. D.v.s. at informantene vil være anonyme i publikasjonen, men at det behandles personopplysninger underveis i prosjektet.

2. Informantene bør ikke å gi sensitive opplysninger om tredjeperson (ektefelle/samboer/barn), og å omtale andre (feks kollegaer/leder) på en slik måte at de kan gjenkjennes.

3. Det er frivillig å svare på spørsmålene
Informanten kan trekke seg når som helst.
Samtykkeerklæring signeres (er tidligere midlertidig sendt på mail).

(Gi informasjon om tema/headinger 1-9 i intervjuguiden).
Følgende punkter skal vi igjennom: (1-9).

Bakgrunnsvariabler for senere analyse:

Arbeidssted (privat, offentlig)

Personalia.

Kjønn

Alder intervjuperson

Familiesituasjon

Sivilstand. Gift/skilt, ny partner, enslig forelder

Antall barn og aldersgruppe på barna i hjemmet i hverdagen(hel tid eller 50%).

Hvor mange barn i husstanden i helgene?

Bosted:

Pendling/Reisevei i forhold til arbeid, (barnehage/skole).

Eventuell partner: jobber heltid, deltid, skift eller lignende? Utdannelse?(Info til 3.part?)

Har du plass til å jobbe hjemmefra/eget hjemmekontor? (Bolit i forhold til "rom"/space)

Stilling på jobben

Hva slags stilling? Ansvar? Personalansvar osv. Arbeidsoppgaver? (Saksbehandling, analytiske oppgaver.... ?)

Utdanning: (Høyere utdanning)

Hva bruker du av *Mobil teknologi*? (Mobiltelefon, smarttelefon (iPhone etc), bærbar eller/og stasjonær pc, webkamera, videokonferanse....)

Fortell hvordan og hvor mye du bruker teknologien.....

Hvilken yrkeshistorie? – Har arbeidslivet forandret seg for deg ift ny mobil teknologi og hjemmekontor de siste årene. Før/nå?
STRESS/Tilfredshet/lykkefølelse?

Avhengige variabler(de vi er interessert i å vite noe om(Widerberg 2001:69)
("Hvordan gjøres-perspektivet"(D. Smith i Widerberg 2001)

Først ønsker jeg å høre hvordan arbeidsdagen er når du er fysisk på jobb, - deretter hvordan arbeidsdagen er når du jobber hjemmefra.

1. Jobb. Jobbrelaterte spørsmål:

Fortell mer om dine arbeidsoppgaver(hvis ikke utdypet tidligere under "stilling på jobben").

Fysisk på arbeidsstedet:

Fortell om en typisk start på dagen når du skal på arbeidsstedet. (Fra du står opp – hvem har ansvar for barn, pendling osv.) Er det forskjell på da og når du jobber hjemme?

- Når/hvis du er fysisk på arbeidsstedet bruker du tid på å installere deg når du kommer dit?
- Svarer du noen ganger på private emailer eller telefoner(for eksempel fra familie) når du fysisk er på arbeidsstedet?
-

Fortell om samarbeidsrelasjoner og arbeidsprosesser.

Er dere avhengig av hverandre for å få utført oppgavene? Hvor avhengige er folk av deg, og hvor avhengig er du av andre for å få utført arbeidet? Teamproblematikk? Ansvar for andre?

I kommunikasjonen på jobben – brukes det mye humor?

Lærer du nye ting i jobben din?

Reiser du mye i jobben?

Føler du det stilles for store krav til deg i jobben?

2. Sosiale forhold (sosial støtte)

Kollegaer.

Fortell om forholdet til kollegaer. Er det forskjeller mellom fysisk tilstedeværelse på jobben og kontakt via telefon, email med mer hjemmefra?

(Forskjeller mellom de ansatte med og uten tilgang til videokonferanse?)

Føler du at du får støtte og tilbakemeldinger på det du gjør/leverer av arbeid fra kollegaer eller overordnede/veiledere?

Føler du kollegaene har innsikt/oversikt – forstår de hva du gjør? (*Pålitelighet/Tillit?*)

Sosiale arrangement på arbeidssstedet? ("Business and pleasure" - arrangement hvor jobb og sosiale aktiviteter inngår? Teambygging?) eller savner du sosial og/eller faglig støtte fra kollegaer?

3. Dagen hjemme

Beskriv en vanlig arbeidsdag hjemme.

Hvordan strukturerer du dagen? (F.eks. Sjekker du mailer før frokost? En bolk med emailer på morgenen, telefonmøter, videokonferanse.....)

(Barn, mat, sjekk av barnas klær og utsyr, følge/kjøre barn til og fra barnehage/SFO/skole? Hvem gjør hva?)

Når starter du å arbeide? Har de andre i familien gått/er ute av huset eller starter du mens de fortsatt er hjemme, eller mens du kjører/følger til barnehage og skole?

Ettermiddag/kveld:

Fortell hva dere gjør en vanlig ettermiddag/kveld. Når kommer barna hjem? Henter du i barnehage/SFO? Handle? Middag? Fritidsaktiviteter?

Når legger barna seg?(alder)

Jobber du etter barna har lagt seg? I så fall, vet du omtrent hvor lenge du jobber da?

Hvordan påvirker dette familielivet?

Skiller du på "jobbetid" når du arbeider "hjemmefra", eller går "jobb og privatliv" (for eksempel når det gjelder å svare på telefoner og emailer) om hverandre??

I så fall hvilken innvirkning har dette på familielivet? Minsker det presset, det å jobbe hjemmefra?

Hvor mye arbeider du hjemmefra/og hvor ofte?

- Hvorfor har du valgt å jobbe på denne måten med mobil teknologi og hjemmekontor?
- Hva er det beste og det verste med å jobbe hjemmefra?
- Hva er det beste og det verste med å jobbe fra kontoret?
- Hva stresser deg i løpet av en dag, og hva er du fornøyd med?
- Hvis du opplever noe som stresser deg, hva kan du selv gjøre med det?
-
- Har du utarbeidet en egen timeplan for når du skal gjøre hva – og i så fall klarer du å holde deg til denne?
- Hvordan klarer du å sjonglere mellom de ulike rollene med jobb, barneomsorg og fritid? (Stresser det deg/går det naturlig?)
- Ideelt sett for deg.... ville du strukturert arbeidet annerledes hvis du fikk bestemme helt selv?

4. Barneomsorg og Fritidsaktiviteter.

Fortell om hva dere gjør sammen. Praktiske gjøremål(stell, mat), lek og samtaler. Barn og leksehjelp. I kommunikasjonen med barna – bruker du mye humor?
Stilles det store krav til deg i forhold til barneomsorg? (*Likestilling*). Føler du at du får tid nok sammen med barna? Er det forskjeller mellom før/nå med hjemmekontor?
Benyttes eventuell "dødtid" til å jobbe?

Fortell om barnas fritidsaktiviteter. Hvilke typer aktiviteter? Hvor ofte deltar de på de ulike aktivitetene i løpet av uken? Hva kreves av foreldrene når det gjelder oppfølging?

Jobber du via smarttelefon, bærbar pc eller lignende når du er med barna på deres fritidsaktiviteter, eventuelt til og fra? Føles det som stressende eller er du fornøyd med at du kan utnytte denne tiden og annen "dødtid" til jobb?

5. Egen fritid

Fortell om hva du gjør i egen fritid. (Organisasjon- og foreningsliv, idrett, Religion og livssyn? Annet?)

Kombinerer du egne fritidsaktiviteter med jobb? Bruker du mobiltelefon mens du eventuelt trener, kjører til og fra aktiviteten? Fortell om egne fritidsaktiviteter og kombinasjonen med disse og jobb.

Er du sammen med andre – sosialt forhold til andre på aktiviteten?

Er det noe du ville gjort på fritiden, som du ikke har anledning til?

6. Helger og ferier

Fortell om helger og ferier. Jobber du i helger? - og i ferier?

Er det noe som stresser deg i helgene, eller er det noe som gjør deg ekstra glad og tilfreds?

7. Husarbeid/Hjemrelatert arbeid

Fortell om hva du gjør av husarbeid og annet hjemrelatert arbeid(*Likestilling*)

Kombineres dette med jobbrelatert arbeid? Når gjøres dette? Føler du dette er overkommelig eller stilles det for store krav til deltakelse i forhold til alt det andre du har å gjøre? (Outsourcing?)

Betaling av regninger/økonomi:

Har du oversikten over økonomien?

Hvor ofte betaler du regninger og får oversikt over din personlige/familiens økonomi?

Føler du stress i forhold til økonomien? Er du fornøyd med den økonomiske situasjonen? Hvordan fordeles det finansielle ansvaret(*lønnet arbeid*)?

8. Andre stressrelaterte faktorer/forhold.

Trøtthet/Sliten/Søvn?

Fortell om de siste ukene:

- Når legger du deg? Hvor mange timers søvn?

- Har du vanskelig for å sove? Søvnløs? Sover du bedre nå enn før?

- problemer med å stå opp om morgenen?

- veldig trøtt i løpet av dagen og/eller om kvelden?

Setter det seg i kroppen på noe vis? (Eks. hodepine eller migrene, problemer med skuldre, nakke, hender, albue, legg, knær, rygg, hofter eller isjas?)

Trener du? Røyking? Alkohol i hverdagen, i helgen, begge deler eller sjelden/aldri?

Mat og måltider.

Når du jobber hjemme, hvor mange måltider spiser du pr. dag? Hvilke spiser du sammen med familien og hvilke alene?

9. Positive og negative erfaringer med mobil teknologi og hjemmekontor? Barn/familie, fritid og arbeid

Fortell om hva som er gunstig/ikke gunstig i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid med den fleksible ordningen.

Hva føles bra (*tilfredshet/lykkefølelse*) med jobb og hjemmekontor?

Hva er stressende med jobb og hjemmekontor?

Hva føles bra (*tilfredshet/lykkefølelse*) i forhold til barneomsorg/fritid?

Hva er stressende i forhold til barneomsorg/fritid?

Hvor føler du presset er sterkest fra? Jobb? Hjemme?

Tåler du mye stress?

Kunne du strukturert dagen annerledes for å få det bedre? (Hvordan ville du ha strukturert dagen hvis du fikk bestemme helt selv?)

Har mobil teknologi/hjemmekontor ført til mer eller mindre handlingsmuligheter(handlingsrom) for deg? Mer eller mindre stress?

Hva tenker du er et godt og lykkelig liv for deg?

Hvilke livsforventninger har du?/ Hva er viktig for deg?

(Jobb, barn , familie, økonomi, spesielle interesser...)

Personvernombudet foreslår at dersom info om 3.part er gitt, kan informanten informere 3.part om dette, som videre kan ta kontakt med meg, intervjuer på tlf.